



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE COCLÉ
“DR. BERNARDO LOMBARDO”
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

**AFECTACIÓN EN LA DINÁMICA FAMILIAR DE LAS MUJERES
TRABAJADORAS DE LA SALA DE URGENCIA DEL HOSPITAL
GUSTAVO NELSON COLLADO DE CHITRÉ**

*Tesis presentada como requisito para optar por el grado de Magíster en
Políticas, Promoción e Intervención Familiar.*

POR:
DELIA M. MENDOZA R.

PENONOMÉ, PROVINCIA DE COCLÉ
PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ
2017

PAGINA DE APROBACION

TESIS TITULADA

“AFECTACIÓN EN LA DINÁMICA FAMILIAR DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LA SALA DE URGENCIA DEL HOSPITAL GUSTAVO NELSON COLLADO DE CHITRÉ – 2017”

Presentado por la Licenciada Delia Mendoza, para optar por el título de Magister en Políticas, Promoción e Intervención Familiar.

APROBADO POR:

Magister Diomedes Kaa

Asesor de Tesis

Miembro del Jurado

Miembro del Jurado

Representante de la Vicerrectoría de
Investigación y Post grado

Fecha:_____

DEDICATORIA

Como todo en mi vida, cada esfuerzo, logro, y bendición, como un homenaje póstumo a su memoria, dedico la concepción de este proyecto a la persona más influyente en mi vida, que hoy se encuentra en el cielo, mi abuelo Luis Olmedo Ríos Solís.

También a mi familia, mis pilares fundamentales: mis padres, mi hijo Olmedo, mi esposo, mi hermana y mi sobrino; sin ellos no hubiese podido lograr lo que hasta ahora.

Delia

AGRADECIMIENTO

Teniendo tanto a quien agradecer, quiero primeramente, dar las gracias a Dios, por haberme guiado en todo este largo y arduo proceso, y poner a las personas indicadas en el camino para la culminación de mis estudios de maestría, personas sin las que esto sería imposible: mis padres, a los que amo, a mi hermana, mi esposo, mi hijo, mi sobrino, mis compañeras y compañeros de clases, a mis profesores y sobre todo a mi profesor asesor.

Millones de gracias a todos por su apoyo incondicional en la realización este proyecto, que es el resultado de un esfuerzo en conjunto, lo que me ayuda al crecimiento profesional y personal.

Delia

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.1 Antecedentes	6
1.2 Planteamiento del problema	8
1.3 Preguntas de Investigación	10
1.4 Justificación	11
1.5 Objetivos Generales y Específicos	14
1.5.1 Objetivo General	14
1.5.2 Objetivos Específicos	14
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	16
2.1 La familia	17
2.1.1 Concepto	17
2.1.2 Características de la familia	17

2.1.3 Importancia de la familia	25
2.1.4 Funciones de la familia	29
2.1.5 Tipos de familia	34
2.1.6 Origen de la familia	41
2.1.7 La familia en la sociedad	42
2.1.8 Factores de riesgo para que la familia entre en crisis	46
2.1.9 La dinámica familiar y su afectación	46
2.1.9.1 Concepto de dinámica familiar	48
2.1.9.2 Generalidades y caracterización de la dinámica familiar.	49
2.1.9.3 Afectaciones de la dinámica familiar	58
2.1.9.4. Mujeres de trabajo dinámico	
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO	62
3.1 Hipótesis de trabajo	64
3. 2 Metodología de la investigación	64
3.3 Viabilidad de la investigación	65
3.4 Tipo de diseño	65
3.5 Técnicas de la investigación	66
3.6 Población y Muestra	66
3.6.1 Población	66
3.7 Criterios de selección de la muestra	66

3.7.1 Muestra	67
3.7.2 Recolección de la información	67
3.8 Tratamiento de la información	68
3.9 Definición conceptual y operacional de variables	68
CAPITULO IV: ANÁLISIS DE DATOS	69
4.1 Análisis de los resultados de los instrumentos de investigación	71
CAPÍTULO V: LA PROPUESTA	93
5. Diseño de la propuesta	94
5.1 Descripción de la propuesta	94
5.2 Fundamentación	95
5.3 Responsables de la ejecución de la propuesta	96
5.4 Beneficiarios	96
5.5 Programación, elaboración o formulación	97
5.6 Objetivos de la propuesta	97
5.6.1 Objetivos generales	97
5.6.2 Objetivos específicos	97
5.7 Actividades/Tareas	97
5.8 Recursos	98
5.9 Evaluación	98
5.10 Tiempo	99
5.11 Ejecución o aplicación	100

5.12 Contenido y presentación de la propuesta	101
5.13 Metodología del desarrollo de la propuesta	102
CONCLUSIONES	103
RECOMENDACIONES	105
BIBLIOGRAFÍA	106
ANEXOS	108
Anexos N°1 Instrumento	109
Anexos N°2 Imágenes	113

ÍNDICE DE CUADRO

Tabla N°1:	Distribución del rango de edad del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017	71
Tabla N°2:	Distribución de los años de servicio del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017	72
Tabla N°3:	Distribución de la posición que desempeña el personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017	73
Cuadro N°4:	Distribución del estado civil del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017	74
Tabla N°5:	Distribución de la cantidad de hijos del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.	75
Tabla N°6:	Distribución de los beneficios que el personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré obtienen del trabajo – 2017	76
Tabla N°7:	Distribución del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré que hace turnos – 2017	78
Tabla N°8:	Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según lo que hace en sus días libres – 2017.	79
Tabla N°9:	Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según la afectación del trabajo en la dinámica familiar – 2017+63	80

Tabla N°10:	Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según las situaciones en el hogar por el trabajo – 2017	81
Tabla N°11:	Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según la afectación con la pareja – 2017	82
Tabla N°12:	Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según la forma como afecta el trabajo en la relación con la pareja – 2017.	83
Tabla N°13:	Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según afectación del trabajo en el rendimiento académico de los hijos – 2017.	85
Tabla N°14:	Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar – 2017.	86
Tabla N°15:	Relación entre el estado civil y los años de servicio del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar – 2017.	87
Tabla N°16:	Relación entre el estado civil y el rango de edad del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo	89

	Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar – 2017.	
Tabla N°17:	Relación entre el estado civil y beneficios obtenidos del trabajo del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar – 2017.	90
Tabla N°18:	Relación entre la afectación dinámica familiar y la afectación a la relación de pareja por el trabajo de las personas que laboran del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar – 2017.	91
Tabla N°19	Ejecución/Actividades	100

ÍNDICE DE FIGURA

Figura N°1:	Distribución del rango de edad del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017	72
Figura N°2:	Distribución de los años de servicio del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017	73
Figura N°3:	Distribución de la posición que desempeña el personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017	74
Figura N°4:	Distribución del estado civil del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017	75
Tabla N°5:	Distribución de la cantidad de hijos del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.	76
Figura N°6:	Distribución de los beneficios que el personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré obtienen del trabajo – 2017	77
Figura N°7:	Distribución del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré que hace turnos – 2017	78
Figura N°8:	Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según lo que hace en sus días libres – 2017.	80
Figura N°9:	Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según la afectación del trabajo en la dinámica familiar – 2017+63	81

Figura N°10:	Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según las situaciones en el hogar por el trabajo – 2017	82
Figura N°11:	Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según la afectación con la pareja – 2017	83
Figura N°12:	Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según la forma como afecta el trabajo en la relación con la pareja – 2017.	84
Figura N°13:	Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según afectación del trabajo en el rendimiento académico de los hijos – 2017.	85
Figura N°14:	Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar – 2017.	87
Figura N°15:	Relación entre el estado civil y los años de servicio del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar – 2017.	88
Figura N°16:	Relación entre el estado civil y el rango de edad del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo	89

Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar – 2017.

- Figura N°17: Relación entre el estado civil y beneficios obtenidos del trabajo del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar – 2017. 91
- Figura N°18: Relación entre la afectación dinámica familiar y la afectación a la relación de pareja por el trabajo de las personas que laboran del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar – 2017 92

RESUMEN

El trabajo y la familia constituyen las dos esferas fundamentales de la sociedad que sirven de “Nicho ecológico” básico donde actúa el ser humano. Ambas esferas se encuentran en constante interacción y transformación, pero es en los últimos años en que éstas se han acrecentado, producto de los constantes cambios sociales, políticos y económicos, generando un reordenamiento de roles y de las formas de relacionarse entre las distintas esferas como entre los integrantes de ambos sistemas.

La presente investigación realizada en trabajadores y trabajadoras dependientes pertenecientes al sector público del departamento de urgencia del hospital Gustavo Nelson Collado de la ciudad de Chitré, busca determinar el conflicto de la relación Familia –Trabajo, estableciendo diferencias de género, edad y características laborales, la distribución del tiempo que los trabajadores dedican a su vida laboral y familiar, la participación de los padres en la crianza de los hijos, la percepción del conflicto, el acceso, interés y pertinencia a las estrategias de conciliación y la disposición a compartir o ceder roles por parte de los hombres y de las mujeres.

Los resultados en base a esta investigación, se orientaron hacia la presencia de un moderado nivel de conflicto Familia – Trabajo, caracterizado por tener una baja flexibilidad y segmentación entre ambas esferas, evitando conductas paralelas y vivenciando un comportamiento secuencial solo en el ámbito familiar.

ABSTRACT

Work and family are the two fundamental spheres of society that serve as the basic "ecological niche" where the human being acts. Both spheres are in constant interaction and transformation, but it is in recent years that these transformations have increased as a result of constant social, political and economic changes, generating a reordering of roles and ways of relating between different spheres such as between the members of both systems.

The present investigation carried out in dependent workers belonging to the public sector of the department of emergency of the Gustavo Nelson Collado hospital in the city of Chitré, seeks to determine the conflict of the Family-Work relationship, establishing differences of gender, age and labor characteristics, the distribution of the time that the workers devote to their work and family life, the participation of the parents in the upbringing of the children, the perception of the conflict, the access, interest and relevance to the conciliation strategies and the willingness to share or assign roles on the part of men and women.

The results based on this research, were oriented towards the presence of a moderate level of Family - Work conflict, characterized by having a low flexibility and segmentation between both spheres, avoiding parallel behaviors and experiencing a sequential behavior only in the family environment.

INTRODUCCIÓN

La modernidad ha generado transformaciones en la dinámica interna familiar, debido a que ésta le ha facilitado a la mujer ingresar al mercado laboral, la planificación familiar, la preparación académica y la reconciliación con su yo mujer.

Las nuevas caras y facetas de la mujer en el contexto social, han suscitado modificaciones significativas en la dinámica familiar, debido a que la responsabilidad del hogar ya no es sólo asunto del género femenino, sino que el hombre ha asumido su compromiso de compartir con la mujer la responsabilidad tanto económica como la distribución de las tareas hogareñas (cocinar, lavar, criar a los hijos, entre otros).

En este sentido, surge la necesidad de comprender la dinámica familiar desde el estudio teórico de sus características: comunicación, afecto, autoridad y roles, porque de esta forma se contribuirá a mejorar las relaciones entre los diferentes miembros del núcleo familiar. Para ello, se aborda una revisión de referencias bibliográficas que permite enfocarse básicamente en el rastreo de estudios relacionados con el concepto de familia, dinámica familiar y sus características.

La estructura de este trabajo final, la conforman cinco capítulos, en el primero, se describen los aspectos generales de la investigación, entre los que

figuran: los antecedentes del problema, el planteamiento del mismo, las preguntas de Investigación, la justificación, los objetivos generales y específicos.

El capítulo segundo, presenta el marco teórico, en el que se exponen las ideas que emanan de las consultas bibliográficas realizadas, relacionadas con los conceptos, características, descripciones, de las variables que corresponden a esta investigación: dinámica familiar y mujeres trabajadoras.

Seguidamente, el capítulo tercero, describe la metodología de la investigación, en donde se plantea la hipótesis de trabajo, la viabilidad de la investigación, el tipo de diseño, las técnicas de investigación empleadas, la población y la muestra, la recolección de la información, los instrumentos de recolección de datos, el tratamiento de la información, y las variables con sus respectivas definiciones, conceptual y operacional.

Se presenta en el capítulo cuarto, los datos obtenidos, los que se agrupan por medio de cuadros y gráficas, de los cuales emana un análisis estadístico, además de conclusiones importantes en cuanto al estudio que se realiza.

Finalmente, el capítulo quinto, describe la propuesta a este estudio, la que está dirigida a brindar apoyo social a los familiares, a fin de mejorar la dinámica familiar.

Además, se emiten las conclusiones y recomendaciones finales del estudio, lo mismo que se presenta la bibliografía consultada y el anexo que ilustra las aseveraciones de este trabajo de graduación.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Antecedentes

Las familias en todo el mundo pasan por un proceso evolutivo obligatorio, y es debido a este constante cambio que las mismas intentan adaptarse a cada época. A causa de este cambio adaptativo, es posible que se hayan producido disfunciones dentro de la estructura familiar, sobre todo en los roles parentales, los efectos de esta situación aún no son demasiado notorios dentro de nuestra sociedad; sin embargo, es necesario plantear un estudio de cómo la dinámica familiar de muchas personas se ha transformado por la evolución de la sociedad.

La dinámica familiar entonces, según Jackson (2000), “es la interacción entre miembros de la familia, así como las relaciones variables que pueden existir dentro de una familia” (p. 21). Cada familia tiene su propia dinámica, que se manifiesta a su manera. Descubrir estas relaciones puede ayudar a entender mejor a las familias, así como las de otros, y comprender cómo funcionan.

Los cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales, desarrollados en las últimas décadas, han permitido la construcción de una nueva estructura social, y con ella otras dinámicas de relaciones que marcan un nuevo ciclo en la vida de las personas. Estas nuevas dinámicas, demandan cambios significativos en las dos esferas más importantes de la vida de las personas: el trabajo y la familia, tal y como queda demostrado en el estudio realizado por Ana

María Gallego (2011) en la Universidad Autónoma de México, bajo el título Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características, con el objetivo de definir el término “familia” y determinar la dinámica familiar y sus características en la actualidad, el que concluye afirmando que “en busca de la igualdad entre las parejas, se ha modificado la dinámica familiar, y por ende, los roles que se ejercen allí” (p. 14).

Otro estudio desarrollado en la Universidad de Panamá, bajo el título “Situaciones percibidas en la dinámica familiar en cuanto a relaciones de género”, cuyo objetivo es el de determinar los efectos de las desigualdades de género que se presentan en la dinámica familiar”, concluye que “existen aspectos relevantes en la dinámica familiar a causa de la desigualdad de género, los que la afectan notablemente, limitando así las buenas relaciones familiares”. Acota además este estudio, que la familia y el trabajo se constituyen en dos ejes centrales de la vida de la mujer, ambos generadores de desarrollo y satisfacción. En donde se denota los roles tradicionales de las mujeres frente a los nuevos retos de la actualidad.

La tesis doctoral de Patricia Román (2012), titulada Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación?, presenta como objetivo revisar las características y complejidades de la conceptualización y medición de la unidad familiar, en relación con la dinámica laboral, concluye que “la supervivencia de los individuos depende

en gran medida de la unidad doméstica, pues constituye la principal defensa frente a la desocupación, el ingreso personal insuficiente, la vejez o la enfermedad".

Lo expuesto nos lleva a considerar como antecedente del estudio, que el objeto de intervención del Trabajo Social es el sistema familiar, entendido como una unidad de vida y de comunicación. Con la intervención profesional se altera el sistema familiar y se ocasionan procesos de cambio. Su objetivo es modificar el presente y no interpretar el pasado. La imagen del pasado, que ha contribuido al funcionamiento y a la organización actual de la familia, se manifiesta en el presente y será accesible al cambio a través de intervenciones que cambien el presente.

Desde el Trabajo Social entonces, existe la convicción de que los cambios en aspectos concretos del funcionamiento y de la organización diaria de la vida familiar, específicamente en lo que se considera sobre la mujer trabajadora, inducen modificaciones en la estructura y en la dinámica familiar.

1.2 Planteamiento del problema

Aguirre y Martínez (2006) señalan que "el ingreso de la mujer al mercado del trabajo, el aumento cada día de parejas en los que los dos deben trabajar, el nivel y calidad de vida, son algunos de los cambios que desde lo sociopolítico y económico se han gestado" (p. 7). Estos cambios ponen en disyuntiva a las mujeres en el tiempo que deben y quieren invertir no sólo en lo familiar, sino en lo laboral.

La relación trabajo-familia cobra un interés fundamental, cuando aparece la necesidad de compatibilizar el empleo con el cuidado de la familia, lo cual ha marcado nuevos referentes tales como la doble carrera, el doble trabajo o doble ingreso, términos que hacen referencia a la situación familiar en la que se debe esforzar para mantenerse en un empleo. De este modo, se complejiza el número de roles que deben asumir las mujeres de doble carrera, llevando en algún momento al desbordamiento de los mismos, ya sea en lo familiar o laboral.

En lo que corresponde a la familia, la mujer, históricamente, ha tenido un papel relevante en la estructuración de la misma como institución social.

Hay mujeres que trabajan por decisión propia, porque sienten que es parte de su realización personal hacerlo y que es su derecho. Además, no les gusta depender económicamente de su pareja. También existe la mujer que tiene que trabajar para sobrevivir, ya sea para complementar el sueldo de su compañero, o porque es madre soltera. En cualquiera de los casos, lo importante es que por una u otra causa son mujeres trabajadoras.

En nuestro país, 80 de cada 100 mujeres trabajan fuera del hogar, viéndose en la necesidad de acudir a terceros para que cubran su ausencia en el cuidado de los hijos y demás quehaceres del hogar, entre ellos: abuelos, empleadas domésticas u otros familiares.

El que una madre trabaje fuera de la casa y otra no, puede crear diferentes formas de relación con el marido y con los hijos y también actitudes distintas frente a la educación de éstos.

Ante lo expuesto, se plantea el siguiente cuestionamiento:

- ¿De qué manera afecta el trabajo de las mujeres que laboran en la sala de urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré, la dinámica familiar?

1.3 Preguntas de Investigación

- ¿Cómo se articula la relación familia - trabajo?
- ¿En qué forma la actividad laboral de los integrantes de diversos núcleos familiares, repercute sobre la vida familiar, así como el impacto de la dinámica familiar en las actividades laborales?
- ¿En qué aspectos afecta el trabajo de las mujeres que laboran en la sala de urgencia del hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré, la dinámica familiar?
- ¿Cuál es la importancia que le otorgan las mujeres trabajadoras con hijos, a las estrategias de conciliación familia y trabajo?

- ¿Qué estrategias pueden habilitarse en la solución de la problemática en cuanto a la dinámica familiar y la mujer trabajadora?
- ¿De qué forma se puede conciliar el trabajo y la familia?

1.4 Justificación

La dinámica familiar es el conjunto de relaciones entre todos los integrantes de una familia. Estas relaciones son cambiantes y están sujetas a diversas influencias, las cuales pueden ser internas y/o externas.

El objetivo, entonces, es conocer el conflicto que viven las mujeres trabajadoras, así como también la percepción que tienen de los nuevos escenarios que enfrentan en la actualidad con nuevos roles, desafíos y problemáticas que influyen en desarrollar el conflicto al no poder conciliar ambos espacios.

Generalizando, las mujeres actualmente, se han convertido en proveedoras del hogar, ya que deben preocuparse porque los miembros del grupo familiar, cuente con los medios necesarios para suplir las necesidades de vivienda, alimentación, educación, vestidos, entre otras, las que demandan de mayores ingresos. Sin embargo, el hecho de que la mujer deba salir del hogar por largas horas, requiere de considerar la presencia de una tercera persona, que bien puede ser un familiar

o trabajadora, quienes se encargan de la atención de los miembros del grupo familiar hasta la llegada de la madre.

Estas situaciones, han traído serias consecuencias en las familias, principalmente en la muestra seleccionada para el estudio, quienes tienen que hacer turnos rotativos, utilizando, en ocasiones, hasta dobles jornadas, imprevistas a veces, pero que son exigencias laborales, a las que, por reglamento interno, deben dar fiel cumplimiento.

Investigar estos comportamientos de la forma en que viven las mujeres, permite conocer si realmente evidencian el conflicto familia – trabajo, y en qué magnitud, lo cual será un aporte para las políticas sociales a fin de rediseñar estrategias orientadas a favorecer la conciliación en el hogar, así como también un aporte significativo para el trabajo social contemporáneo.

El estudio beneficia a las mujeres trabajadoras de la Sala de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré, ya que representa un esfuerzo por determinar el efecto que ha tenido en el grupo familiar, el hecho de que las mujeres tengan que trabajar fuera del hogar.

En este sentido, el Trabajador Social, busca brindar las herramientas y conocimientos necesarios para los actores sociales puedan tener las alternativas para solucionar sus situaciones y tener juicio de sus capacidades, no sólo desde el punto de vista de la falta de recursos sociales, sino también, y de forma especial, en el ámbito de las relaciones entre todos los miembros de la familia. A menudo, las dificultades por las que atraviesa el grupo familiar tienen que ver con dificultades en la relación entre sí o con el trabajo, y es en ese ámbito donde el Trabajo Social puede intervenir.

La intervención de Trabajo Social tiende a devolver al sistema familiar en dificultades, la gestión de sus propios recursos y capacidades relacionales; permite aflorar los conflictos, miedos y sentimientos de la familia; actúa sobre las transacciones y las retroacciones del sistema familiar.

Lo expuesto, se considera como el motivo principal que despierta nuestro interés en desarrollar un estudio que determine los efectos que estas situaciones han tenido en el seno familiar de esta población.

1.5 Objetivos Generales y Específicos

1.5.1 Objetivo General

- Determinar los efectos que ha tenido en el grupo familiar, el trabajo de las mujeres que laboran en la sala de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2016.
- Ofrecer a través de un propuesta de capacitación: información, herramientas y técnicas a través de talleres que ayuden a lograr cambios positivos en la Dinámica familiar influenciada por el ámbito laboral en el que desempeñan las mujeres trabajadoras de los hogares del Servicio de Urgencias del Hospital Dr. Gustavo N. Collado R. en el 2017.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Indagar la dinámica familiar de las mujeres que participan en la política gubernamental en la región de Azuero.
- Identificar los factores que inciden en la dinámica familiar de las mujeres trabajadoras.
- Detallar la situación actual de la participación de la mujer en la vida laboral en la sala de urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré, y su afectación en la dinámica familiar.

- Presentar una propuesta, dirigida a orientar a las mujeres trabajadoras de la Sala de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado, en cuanto a la organización de sus roles familia-trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 La familia

2.1.1 Concepto

La familia, según Bel Bravo (2000), es “un grupo de personas formado por individuos unidos, primordialmente, por relaciones de filiación o de pareja”. (p. 5)

El Diccionario de la Lengua Española (2015) la define, entre otras cosas, como un “grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas”, lo que lleva implícito los conceptos de parentesco y convivencia, aunque existan otros modos, como la adopción. (p. 113)

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 16, “es el elemento natural, universal y fundamental de la sociedad; tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”.

2.1.2 Características de la familia moderna

Los roles, esquemas, jerarquías y patrones de la familia han sufrido, a partir de finales del siglo XX, un cambio radical.

La familia tradicional con roles definidos, autoridad paterna-materna y de números hijos, ha ido disminuyendo, y en su lugar ha nacido una estructura familiar más asociada a las características de independencia, democracia y éxito, abriendo paso a las familias flexibles, donde los roles son difusos; familias reestructuradas,

donde el lazo consanguíneo no es tan importante como el afectivo, con un número pequeño de integrantes y nuevas maneras de interacciones. Esa es la familia moderna.

En pocas palabras, señala Valdivia (2008), “la familia moderna es urbana, democrática, flexible y respetuosa de las libertades individuales de sus miembros” (p. 12).

Las características de las familias modernas se señalan a continuación:

- **Tolerantes**

Las familias modernas poseen, entre sus características, la tolerancia y la flexibilidad. Consideran que las particularidades de sus integrantes la enriquecen y en lugar de encajar en el molde diseñado para el hijo, papá y mamá, construyen un nuevo molde ajustado a lo que es o interesa a esa persona. Son familias que rompen esquemas y reglas con el propósito de que la identidad de cada uno de sus miembros no se vea lesionada por el deber ser, establecido por la sociedad.

La diversidad es una de las características más resaltantes de las familias modernas. El lazo consanguíneo pasa a tener un carácter secundario en favor de los lazos afectivos.

Así, vemos a familias reconstruidas donde los padres adoptan a los hijos del matrimonio y mantienen con sus ex parejas vínculos de amistad; familias creadas

con hijos propios y adoptados; parejas que sin hijos construyen su familia alrededor de una causa o sueño.

Familias monoparentales donde la madre o el padre llevan toda la responsabilidad de la crianza; familias donde el padre cuida de los hijos mientras la madre cumple con su desarrollo profesional; parejas del mismo sexo que deciden tener hijos por reproducción asistida o adoptarlos; parejas sin hijo, pero con mascotas y parejas donde existe una gran diferencia de edad.

En fin, según Martin (2000), “la composición familiar ha variado y el tradicional esquema de mamá, papá e hijos tiende a transformarse para dar paso a nuevas dinámicas, todas aceptables en cuanto el bienestar y la felicidad sean el objetivo en común” (p. 17).

- **Pequeñas y urbanas**

La composición familia tradicional, ha sufrido transformaciones producto del entorno. La emigración de los campos a las ciudades cambió la concepción de vida en nuestros abuelos y padres.

Así, las familias modernas son fenómenos propios de la ciudad. Los logros individuales, el éxito profesional y material, hicieron que la familia moderna tenga entre sus características, ser pequeñas. Es decir, está compuesta por un número

pequeño de sus miembros. Además son parejas con un grado de instrucción, por lo general, más elevado o con profesiones interesantes (tatuador, deportista extremo, actores, músicos, etc.) que se unen a una edad adulta, pasados los 30 años.

En las familias modernas los roles están difusos. La misma tolerancia, diversidad y democracia que posee entre sus características, establece una dinámica de consenso y negociación. No existe una autoridad que tome decisiones por los demás miembros sin consultarles previamente. Los hijos obtienen una beligerancia, que, no obstante, si no es bien canalizada por los padres, puede afectar al núcleo familiar y al joven.

Las conversaciones y las reuniones familiares para anunciar o debatir decisiones, son comunes. De acuerdo a Martin (2000), “los padres esconden pocos o ningún secreto a los hijos a quienes mantienen al tanto del acontecer familiar. Las decisiones en su mayoría, son tomadas por acuerdo aunque los padres sean los que al final decidan qué y cómo hacer” (p. 19).

- **Familias tecnológicas**

Otra de las características de las familias modernas es el vínculo que sus integrantes mantienen con la tecnología; relación que si es excesiva, afecta negativamente la unión y relación familiar.

Los celulares, los televisores y juegos de video en cada cuarto: la individualidad puede afectar las dinámicas y encuentros familiares. A la familia no le interesa escucharse, están cada uno ensimismado en sus asuntos o dispositivos tecnológicos.

Por lo tanto, Martin (2000), señala que “la pareja debe asumir una participación más activa en la manera en que se usan los dispositivos en casa, y tenerlos de aliados de sus hogares, no de enemigos” (p. 21).

Cabe señalar, que no existe una única manera de ser en familia ni un modelo mejor que otro. Cada pareja o persona descubre el tipo de familia posee (tradicional o moderna), las características que predominan, y cómo hacer trabajar estas características a favor y no en contra.

2.1.3 Importancia de la familia

La familia es el componente fundamental de toda sociedad, donde cada individuo, unido por lazos de sangre o afinidades, logra proyectarse y desarrollarse.

Es en este contexto familiar, que empieza desde la infancia y la convivencia propia, donde el hombre y la mujer adquieren habilidades y valores que lo ayudarán a superarse y replicar estos principios al momento de conformar su propia familia.

Los conocimientos aprendidos de sus padres y madres, y demás personas de su núcleo familiar, serán los modelos que necesitará la persona para fortalecer su identidad y las habilidades básicas de comunicación y relación con la sociedad. Los lazos creados serán también importantes en el desarrollo de su personalidad.

Una encuesta realizada por Integración - Grupo de Análisis y Comunicación (2000), señala que “la única forma de lograr la unión familiar es a través de la comunicación y comprensión entre sus miembros” (p. 14), cuando ante la pregunta “¿Cómo llegamos al futuro imaginado?”, un 56% respondió que esta forma de interrelación es la más importante para sus vidas.

Proyectándose hacia unos años más, con la pregunta “¿Cómo imaginamos a nuestra familia en el año 2021?”, el 32% de la población se imagina con una familia estable, organizada y unida; mientras que el 26% se visualiza con un negocio propio. En tercer orden, un 21% estaría estudiando o culminando una carrera, además de gozar de buena salud, por citar algunos aspectos.

Lo que lleva a una familia a progresar, a salir adelante y mantenerse unida, según Papalia (2004):

Un primer paso es la demostración de confianza desde la infancia, basado en el ejemplo y la coherencia entre lo que se dice y se hace. Además, fortalecer y reconocer las habilidades y condiciones de los integrantes de la familia, que los ayude a superarse para la vida. Otros componentes son la valoración y aceptación de los hijos e hijas con sus cualidades y defectos; eso también les permitirá reconocer

sus errores y repararlos. Eso también les dará independencia, autoestima y buena autoestima. (p. 24)

Todos estos ingredientes compartidos en el seno familiar, y complementados desde la escuela u otros factores externos de la sociedad, formará a mejores personas y hogares estables y unidos.

Gran parte de nuestra existencia es vivida en el núcleo de nuestras familias. En una nacemos, y probablemente formemos la propia durante nuestra vida.

La familia, señala Estrada (2003), cualquiera sea su conformación, “es la base de la organización de nuestra sociedad, la cual influye de manera importante, no sólo en las distintas áreas de la vida, sino también en quién somos y quién seremos”. (p. 45)

Roche (2006), señala que la familia es importante en la vida de las personas porque:

- **La familia es donde aprendemos a sociabilizar**

En el seno familiar, es donde nacemos y crecemos. “Allí, aprendemos a relacionarnos con otras personas, a cómo resolver los conflictos, a compartir con otros, y por supuesto, las reglas básicas del vivir en sociedad”. (p. 46)

- **La familia nos entrega valores y creencias**

Dado a que aprendemos a relacionarnos con otros desde nuestra familia, también aprendemos a mirar el mundo y ubicarnos en él. Aprendemos normas, y formamos nuestro sistema de creencias y valores. Es decir, “es la primera instancia que nos enseña a creer en algo, y comportarnos valóricamente en el mundo”. Es al interior de la familia donde adquirimos los valores y creencias que acompañarán nuestra vida. (p. 47)

- **En familia aprendemos de nuestro mundo emocional**

La primera red de apoyo emocional que tenemos a lo largo de nuestra vida, incluso antes de nuestras amistades, es nuestra familia. Si bien es claro que no todas las familias otorgan la contención necesaria, sí es el primer referente en este sentido.

Nuevamente, situándonos en el comienzo de nuestras vidas, es justamente la familia quien nos enseña o no, a ponerle nombre a lo que sentimos, a lidiar con la frustración, a desarrollar nuestra autoestima, y donde aprendemos cómo reaccionar ante diversas situaciones.

Por otro lado, y como hemos mencionado, es en el núcleo familiar donde más cotidianamente encontramos contención y espacio para lo que nos sucede, actuando así como sistema básico de apoyo a nivel social. Sin embargo, “no todas las familias tienen la misma capacidad de contención y apoyo, pero sin lugar

a dudas es en el interior de la familia, el lugar donde aprendemos de nuestro mundo emocional”. (p. 48)

- **La familia entrega sentido de pertenencia e identidad**

Uno de los grandes atributos que nos entrega nuestra familia es el sentido de pertenencia a algo.

Ya sea por su origen físico, cultural o de participación, nos sentimos pertenecientes a algo mayor, lo que nos entrega identidad desde muy temprano. Sin ir más lejos, el apellido que usamos identifica o bien nuestra familia de origen, o nuestra familia actual, dependiendo la cultura. Este sentido de pertenencia del que hablamos, juega un papel fundamental a lo largo de nuestra vida, de manera especial en la adolescencia, constituyéndonos como seres únicos y diferenciados. (p. 50)

2.1.4 Funciones de la familia

La familia es una comunidad de relaciones personales, donde la calidad de los vínculos entre sus miembros no depende de los éxitos que estos alcancen.

Diversos autores, entre ellos Vásquez de Prada (2008), han expresado que “la familia es la célula básica en sentido biológico, porque en ella se encuentra el embrión de la vida social”. (p. 12)

La familia es por excelencia, el lugar más apropiado e irremplazable, para el reconocimiento y el desarrollo de la persona en su camino hacia la plena dignidad. En ella se dan los primeros pasos del desarrollo humano. En ese ámbito familiar y formativo es donde se inicia el proceso de la educación del ser humano. La persona que no recibe la influencia familiar, queda muy debilitada para lograr el desarrollo de su personalidad.

Según indica Del Fresno (2013), “la base de la familia la constituye la relación entre una pareja que se ama y, haciendo uso de su libertad, acuerda unirse para formar un hogar”. Esta unión suele legalizarse ante la sociedad mediante el matrimonio civil o el matrimonio canónico, este último en el caso de que la pareja sea religiosa. (p. 8)

Debemos valorar que la persona con la cual vamos a unirnos para fundar una familia, no solo será el esposo o la esposa, sino también el padre o la madre de nuestros hijos e hijas; por tal razón, debemos ser responsables y reflexionar seriamente si posee las cualidades necesarias para desempeñar a cabalidad ambas funciones. Esto contribuirá a evitar la separación o el divorcio.

En la Declaración de Ámsterdam (2009), se establecen y analizan las funciones de la familia, señalando las siguientes:

- **Función biológica**

Esta función está orientada a garantizar la procreación de los hijos y la satisfacción de las necesidades básicas de la familia, entre las cuales se encuentran; la vivienda, alimentación adecuada, ropa, calzado y asistencia médica.

Para ayudar al cumplimiento de esta importante actividad, resulta imprescindible que la sociedad le brinde a la familia la ayuda necesaria, ya que a las personas con bajos ingresos económicos, les resulta muy difícil cumplir estos objetivos.

- **Función psicológica**

La función psicológica va encaminada al desarrollo de las capacidades intelectuales, afectivas y del comportamiento.

Durante la vida infantil, la familia se encarga de enseñar a sus hijos e hijas el lenguaje, lo cual es básico no solo para la comunicación con los demás seres humanos, sino para lograr el aprendizaje de elementos esenciales para llevar a cabo las actividades propias.

- **Función económica**

Mediante la función económica, la familia establece su propia organización para producir ingresos económicos y satisfacer sus propias necesidades materiales. La posibilidad de que una familia logre prosperar económicamente, depende del esfuerzo de todos sus miembros.

- **Función social**

El propósito de esta función es la formación del comportamiento de los miembros de la familia. Cuando la familia es capaz de vivir armónicamente, respeta las opiniones de sus miembros y se esfuerza porque todos vivan en paz, los niños y las niñas interiorizarán estas normas de comportamiento, las cuales son imprescindibles para poder convivir en la sociedad.

- **Función educativa**

La educación tiene como tarea contribuir a la formación de seres humanos cada día mejor. Debe estar al servicio de desarrollo humano de nuestra nación, para promover una mejor calidad de vida material y espiritual a través de la

participación activa y democrática en la vida económica, y garantizar una justa distribución de la riqueza y de los recursos materiales.

En el seno de la familia se aprenden las costumbres sociales, los valores humanos y, además, las normas morales que rigen el comportamiento social de los futuros hombre y mujeres. (p.p. 6 – 10)

2.1.5 Tipos de familia

En la actualidad, se puede encontrar diversidad en cuanto a los modelos familiares, según la clasificación de Alberdi (1999). Los diferentes tipos de familia se pueden clasificar en:

- **Familias nucleares**

Las familias nucleares están compuestas por una pareja de adultos que se hacen cargo de uno o más hijos biológicos. Es por tanto la familia clásica. (p. 6)

- **Familias homoparentales**

Son familias formadas por dos padres o madres homosexuales y uno o más hijos.

Hasta hace poco, cuando se hablaba de pareja de adultos, sobre todo en estos temas, se asumía que se trataban solamente de parejas heterosexuales.

El rechazo existente hacia esta modalidad familiar, predominante en ciertos sectores sociales, parte de las creencias que aún se tienen sobre las personas homosexuales y de las creencias arraigadas sobre los roles de género en la maternidad y paternidad.

Y así lo demuestran los prejuicios sociales más frecuentes que se han escuchado hacia este tipo de familias, como son, en general.

Estos demuestran que los hijos con padres del mismo sexo llevan una vida de lo más normalizada y que esto no influye de forma negativa en su desarrollo.

Es más, incluso hay datos que defienden todo lo contrario. Los hijos de parejas homosexuales cuentan con una mejor salud mental, más autoestima y roles de género más flexibles.

Esto se debe a que suele ser una maternidad y paternidad muy reflexionada, lo que les lleva a investigar sobre el desarrollo infantil, propiciando estilos educativos adecuados y un ambiente familiar en el que los hijos se sienten queridos y protegidos, a la vez que se alienta la autonomía e independencia. (p. 9)

- **Familias monoparentales**

Esta modalidad de familia tampoco se libra de la crítica y la especulación, tanto en el caso de las mujeres solas como de los hombres, aunque estos últimos continúan estando en minoría.

Hace unos años, cuando se hablaba de familias monoparentales, el perfil más común era el de la madre divorciada que se tenía que hacer cargo de los niños en solitario porque el padre se había desentendido. También se daba el caso de muchachas adolescentes que se habían quedado embarazadas y, de nuevo, el padre biológico se había desentendido.

Hoy en día ese perfil ha cambiado un poco. Si bien es cierto que siguen abundando las madres divorciadas, en los últimos años se ha producido un aumento considerable de mujeres que han decidido ser madres en solitario a través de métodos de reproducción asistida.

Igualmente, son cada vez más los padres que tras el divorcio deciden quedarse con la custodia de sus hijos, reivindicando así su derecho a ejercer la paternidad en igualdad de condiciones que las mujeres.

Al igual que ocurre con las familias homoparentales, el tipo de familia monoparental cuenta con sus correspondientes creencias culturales y prejuicios referentes a los roles de género en su mayoría. Por ejemplo:

En el caso de las mujeres que deciden ser madres en solitario o terminan siéndolo porque no les queda más remedio, no se cuestiona tanto su capacidad como madre como el efecto que tendrán en los más pequeños la ausencia de una figura paterna.

Sin embargo cuando se habla de padres solos, las dudas sobre el adecuado desarrollo de los menores se disparan, basándose sobre todo en argumentos que cuestionan la capacidad y habilidad de los hombres para ser padres.

De hecho, para los padres divorciados es normal encontrarse con trabas tanto legales como de las propias madres de sus hijos, resultando bastante complicado que consigan la custodia exclusiva e incluso a veces hasta la compartida.

Todo esto resulta un tanto contradictorio para una sociedad que busca conseguir la igualdad de derechos y de roles entre hombres y mujeres.

Por otra parte, los estudios realizados sobre el desarrollo de los niños en familias monoparentales concluyen que son niños que crecen tan “normales” como cualquier otro. (p. 9-10)

- **Familias reconstituidas, ensambladas o compuestas**

Esta modalidad familiar tal vez sea la que más abunda en la actualidad debido al gran número de divorcios que se producen.

Son formadas por ejemplo por los hijos biológicos del padre y los hijos biológicos de la madre. Son por tanto hermanastros que forman una familia por haberse unido sus padres tras separarse de sus anteriores parejas. (p. 11)

- **Familias de tres generaciones o extensas**

Son las formadas por miembros pertenecientes a distintas generaciones que conviven juntos. Por ejemplo, una familia formada por una pareja -padre y madre-, sus hijos y el abuelo. (p. 12)

- **Familias adoptivas**

Una pareja o un adulto en solitario con uno o más hijos adoptados. Estas familias son más comunes en los países desarrollados, cuyas familias tienen más recursos económicos para adoptar niños de su propio país o de otros. (p. 13)

- **Familias de acogida**

Una pareja o un adulto en solitario deciden acoger en su casa a uno o más niños hasta que encuentren un hogar permanente.

Este tipo de familia también es más frecuente en países de desarrollados. Por otra parte, son más frecuentes tras épocas de guerra, cuando los padres han muerto o no han podido huir de sus países. (p. 14)

- **Familias sin hijos**

Son las formadas por dos adultos, heterosexuales u homosexuales, que no tienen hijos, ya sea porque lo han decidido o porque lo han podido. (p. 15)

- **Familia de abuelos**

Esta clase de familia se da cuando los abuelos cuidan a sus nietos, debido a que los padres los han abandonado, han muerto o tienen problemas de adicciones o legales. (p. 16)

2.1.6 Origen de la familia

La familia supone por un lado una alianza, el matrimonio, y por el otro, una filiación, los hijos.

Según expone Lévi-Strauss (1990), “la familia tiene su origen en el establecimiento de una alianza entre dos o más grupos de descendencia a través del enlace matrimonial entre dos de sus miembros” (p. 7). La familia está constituida por los parientes, es decir, aquellas personas que por cuestiones de consanguinidad, afinidad, adopción u otras razones diversas, hayan sido acogidas como miembros de esa colectividad.

Las familias, afirma Bel Bravo (2000), “suelen estar constituidas por unos pocos miembros que suelen compartir la misma residencia” (p. 19). Dependiendo de la naturaleza de las relaciones de parentesco entre sus miembros, una familia puede ser catalogada como familia nuclear o familia extensa. El nacimiento de una familia generalmente ocurre como resultado de la fractura de una anterior o de la unión de miembros procedentes de dos o más familias por medio del establecimiento de alianzas matrimoniales o por otro tipo de acuerdos sancionados por la costumbre o por la ley.

La integración de los miembros de la familia, como en el caso de los grupos de parentesco más amplios como los linajes, se realiza a través de mecanismos de reproducción sexual o de reclutamiento de nuevos miembros.

La familia en Occidente se ha debilitado conforme se fortalecen las instituciones especializadas en la educación de los niños más pequeños. Esto ha sido motivado, entre otras cosas, por la necesidad de incorporación de ambos progenitores en el campo laboral, lo que lleva en algunas ocasiones a delegar esta

función en espacios como las guarderías, el sistema de educación preescolar y, finalmente, en la escuela. Sin embargo, este fenómeno no se observa en todas las sociedades; existen aquellas donde la familia sigue siendo el núcleo formativo por excelencia.

Por otra parte, Arranz (2010) señala que “la mera consanguinidad no garantiza el establecimiento automático de los lazos solidarios con los que se suele caracterizar a las familias” (p. 8). Si los lazos familiares fueran equivalentes a los lazos consanguíneos, un niño adoptado nunca podría establecer una relación cordial con sus padres adoptivos, puesto que sus "instintos familiares" le llevarían a rechazarlos y a buscar la protección de los padres biológicos. Los lazos familiares, por tanto, son resultado de un proceso de interacción entre una persona y su familia (lo que quiera que cada sociedad haya definido por familia: familia nuclear o extensa; familia monoparental o adoptiva, etc.). En este proceso se diluye un fenómeno puramente biológico: es también y, sobre todo, una construcción cultural, en la medida en que cada sociedad define de acuerdo con sus necesidades y su visión del mundo lo que constituye una familia.

Desde el punto de vista de la Filosofía social, Borrás (2014), señala que:

El origen de la familia es tan antiguo como el de la humanidad. Ya aparecía en muchas civilizaciones avanzadas mediante la estructura de la monogamia en la que el padre y la madre, en mutua colaboración, tenían la autoridad por la que se regía la familia (p. 21).

A mediados del siglo XIX aparecieron una serie de corrientes con argumentos histórico-sociológicos que querían desterrar la forma de familia antes indicada. Una fue la postura del derecho maternal, que fija el parentesco jurídico por vía materna y, sin embargo, deriva en modelos familiares que pasan del patriarcado al matriarcado hasta llegar al amor libre. La segunda está basada en el parentesco clasificatorio que desarrolló Morgan (1871), al que los prejuicios evolucionistas que tenía le llevaron a desarrollar la evolución familiar según un esquema que iba desde la promiscuidad, pasando por la familia consanguínea, matriarcado, matriarcado por grupos, patriarcado poligámico hasta llegar a la familia monogámica. Finalmente, la ley de contracción familiar de E. Durkheim (1893), para el que lo más importante es el clan y se desarrolla empezando por una familia débil, luego una familia con el matrimonio como institución jurídica y, por fin, la familia actual que queda reducida a cónyuge e hijos menores.

Poco después fueron rechazadas estas tres exposiciones sobre la familia ya que estaban llenas de ideas preconcebidas pues era patente que la familia monogámica era la más generalizada en los diferentes pueblos y épocas, como se confirmó desde los pueblos de culturas primitivas como los fueguinos, pigmeos, bosquimanos, etc., que todos han coincidido en la elección de la familia monógama para vivir, con igualdad entre mujeres y hombres, reprobación del adulterio, cuidado de los hijos y, sobre todo, con completa libertad para vivir en ese tipo de familia.

Con estas y otras afirmaciones similares admitidas en años posteriores, la ciencia social actual afirma que el origen de la familia que ya aparecía en el libro del Génesis; 1-26 y ss; 2-18 y ss y posteriormente se modificaron los caracteres de este tipo de familia en ciertas ocasiones.

Así entonces, la familia como institución de Derecho natural, señala Boyd (2000):

La comunidad que forman los padres y los hijos, así como los lazos que los unen, son el fundamento de las inclinaciones e impulsos en el interior de la familia o comunidad familiar, lo que deja claro e indubitable que las leyes de su constitución tienen como fundamento las leyes del Derecho natural. (p. 16)

A pesar de ello, el hombre ha cometido errores respecto a este fundamento. Incluso Aristóteles defendió la exposición de los hijos y Platón apoyó la idea de la sustitución de la función educativa de la familia hacia los hijos dejándola a cargo del Estado.

Pero ante el poder del Derecho natural, el propio Aristóteles aceptó que el sentimiento se puede sublevar contra la exposición de los hijos» en su obra Política en la que se muestra en desacuerdo con Platón en cuanto a sus ideas acerca de la familia sustituida por la promiscuidad entre hombres y mujeres, dejando la educación de los hijos a cargo del Estado. El propio Platón ya no defendió su pensamiento anterior acerca de la familia en su libro Las Leyes. También estaba considerado el hogar por los pensadores antiguos como símbolo

de la comunidad familiar al tiempo que lo designan —al hogar— como el altar de la casa.

En cuanto a los fines de la familia se pueden considerar los tres más importantes: Dotar a sus miembros de los bienes necesarios, tanto corporales como espirituales, para llevar una vida cotidiana ordenada; la incorporación de los hijos al seno familiar y, por último, ser la célula de la sociedad por lo que el rango de la familia está por encima del propio Estado.

Los fines, las funciones y las responsabilidades son los conceptos que otorgan la posición de una comunidad familiar dentro del lógico pluralismo jurídico y social. Por ello, la obligación primordial del Estado respecto de las familias que formen la comunidad estatal, es la de que estas puedan cumplir las tareas que, por naturaleza, le son propias.

Afirma Dévez (2000), “Los jóvenes no nacen violentos, esa actitud la adquieren por problemas familiares” (p. 16). En primer término, es importante que las familias cumplan con sus roles en la sociedad como la de formar hijos con valores y principios; una de las consecuencias de la delincuencia juvenil es la propia familia. Hoy en día entre los jóvenes existe una carencia de autoridad o una falta de figura paterna, ya que los propios padres no se han preocupado por enseñar a obedecer a sus hijos en el hogar como: el respeto, la puntualidad, el amor, la honestidad y la solidaridad. Como afirma García (2001) en lo siguiente:

Si el niño se desarrolla en un ambiente familiar poco propicio aumentan las posibilidades de que adopte un comportamiento anémico y desviado. El hogar es el primer escenario donde se desarrollan los hijos. Por eso la familia es el primer medio de control social. Es allí donde el niño aprende a socializar positivamente. Un fracaso en esa etapa lleva a los problemas sociales que hoy vemos a diario, como el uso de la violencia para resolver conflictos o la inexistencia de valores como la responsabilidad, la solidaridad o el respeto de límites. (p. 32)

Defez (2000) manifiesta que “La familia es la célula fundamental de la sociedad” (Ibid, p. 75); esta ejerce el control social en el sentido de regular las interacciones humanas para reducir o evitar el conflicto y la proliferación de conductas socialmente desviadas. La buena convivencia ayuda al desarrollo de los valores en los hijos. La delincuencia ocurre cuando el proceso normal de aprendizaje social basado en las recompensas y castigos de los padres, se ve alterado por una disciplina que posee la hostilidad entre los padres y modelos paternos antisociales. Y es que se desarrollará en la etapa de la rebeldía y liberación donde el joven quiere hacer lo que le plazca sin que nadie lo contradiga. García (2010) asevera que “las cifras de delincuencia juvenil han aumentado en los últimos años, llegando a ser un problema que genera una gran preocupación en nuestra sociedad” (p. 27). En conclusión, los padres deben preocuparse de enseñar e impartir valores en el hogar y en el entorno familiar a sus hijos desde muy temprana edad, con la finalidad de contrarrestar las conductas delictuales y de violencia a las que puede estar expuesto en su vinculación con los jóvenes de su edad en la sociedad. Si fuese posible, enseñar con buenos ejemplos. Así como

también los padres deben conocer, comprender sus procesos físicos, psíquicos, psicobiológicos en su desarrollo como ser humano. (p. 75)

2.1.7 La familia en la sociedad

Actualmente el rol e importancia de la familia se ha ido minimizando y con el paso de los años, se ha ocasionado crisis en la sociedad; se ha delegado la función de los padres de familia, se han imitado costumbres de otras culturas; todo es normal o relativo.

Aceptamos lo que se presenta a nuestro alrededor como lo que debe ser porque el mundo ha cambiado y debemos estar a la vanguardia; pero en realidad, lo fundamental debe permanecer a pesar de las circunstancias o de la actualidad.

Pero... ¿qué es lo trascendental? La ética, la moral, los principios, valores, la religiosidad, estos aspectos tan importantes no pueden ser relativos y en ellos se debe fundamentar la familia, como protagonista y principal eje de la sociedad. Así se escuchan tantas opiniones sobre el rol de papá y mamá (muchas veces en contra de la formación), estos son los principales protagonistas de la educación de sus hijos.

La familia, su unión, su vivencia de afecto, comprensión, ayuda permanente, motiva a cada uno de sus integrantes a crecer en un ambiente sano y a formarse como persona única e irrepetible. Todas las personas al sentirse rodeadas de

seres queridos que las hagan sentir importantes, logrará con mayor motivación el alcance de sus metas. Por tanto, si se logra transmitir a cada persona este sentimiento de familia, se propagará como el deber ser dentro de nuestra sociedad. Señala Cantón (2002), que “siempre el bien primará sobre el mal y está bajo nuestra responsabilidad el determinar qué nos ayuda a ser mejores personas para transmitirlo a nuestros hijos, familiares y amigos” (p. 35).

Hay una gran responsabilidad en la familia: es la cuna de la alegría, de los valores necesarios para vivir y construir en sociedad, para replicar las buenas acciones, para dar sin esperar nada a cambio, para ayudar, para crecer en comprensión y armonía, a pesar de las dificultades, porque con amor todo se supera y las cargas se hacen más livianas.

2.1.8 Factores de riesgo para que la familia entre en crisis

Tener una familia, señala Cantón (2002), “implica un sin número de responsabilidades; es cuidar y velar por el bienestar y los intereses no solo personales, sino también de aquellos que aportan una sonrisa, una cara amable, una mano amiga, una ayuda incondicional y desinteresada”. (p. 7)

Podemos abordar diversos temas cuando queremos hablar de los factores de riesgo y protección para la familia, pues no se trata de una persona, se trata de un grupo de personas, que tienen distintos gustos, diferentes formas de pensar y sentir, con cualidades similares pero con otras percepciones.

Fernández (1999), “clasifica el riesgo y la resiliencia en factores predisponentes, familiares y externos”. Entre los familiares señala:

- bajo nivel de educación materna
- falta de vínculo madre-hijo
- presencia de familia numerosa
- nivel de estrés materno
- presiones
- pobreza
- enfermedad mental en la familia
- ambiente familiar caótico
- exceso laboral. (p. 22)

En cuanto a los factores protectores que la familia puede ofrecer, Fernández recomienda “conexión con al menos, uno de los padres, mantener cohesión familiar, favorecer la familia estructurada y potenciar la unión entre hermanos”. (p. 24)

Entre los riesgos se puede trabajar en situaciones como la pobreza, el estrés, disputas diarias, eventos de la vida, familias sin hogar, abuso, alcoholismo, enfermedades; o en aspectos un poco más específicos, por ejemplo cuando nos referimos a los adolescentes, se puede identificar depresión, embarazo, drogas, entre otros factores de riesgo, en este momento se podrá actuar con medidas selectivas, facilitando así la prevención.

Es importante que los padres estén atentos, ya que de esa manera pueden prevenir los riesgos a los que están expuestos los hijos; cuando se tiene conocimiento de los factores de riesgo que rodean a cualquiera de los integrantes de la familia, es más factible que se puedan evitar situaciones no deseadas y tomar las medidas necesarias para disminuir en un porcentaje considerable el riesgo al que todos estamos expuestos.

Para evitar factores de riesgo, existen factores de protección, y son todos esos valores, consejos y modos de vida que imparten los padres a través del ejemplo y del diario vivir, cuando una persona crece con esos valores inculcados por la familia, los va asimilar mejor que aquellas personas que han aprendido o desarrollado una cultura a través de recomendaciones o charlas externas.

Si se parte de la base de que la mayoría de los jóvenes ya han sido educados en la cultura de los valores familiares, y tienen un sentido de cómo vivir aplicando los valores de acuerdo a su experiencia infantil, y sabiendo que las personas que practican valores no los suelen imponer a otra, por mucho que signifiquen para sí mismos, se deben respetar los valores de los jóvenes y sus familias; pero Además se puede estimular el deseo para que encuentren nuevos valores y vivan con ellos. Entre los valores que habría que promover, Dulanto (2000) destaca: “templanza, prudencia, triunfo y derrota, esperanza, justicia, trascendencia, libertad, amor, autoridad, respeto, tolerancia, responsabilidad y honestidad. (p. 9)

Siguiendo en este orden de ideas, la participación activa y permanente de la familia, la sociedad y la escuela, pueden ayudar a nuestros hijos a tener una buena autoestima, lo que le permitirá desarrollarse como una persona segura de sí misma, logrando así vivir en comunidad y no en aislamiento. Cabe mencionar que a través del tiempo cada persona va desarrollando hábitos propios, pero es tarea de los padres, inculcarles a los hijos responsabilidades desde pequeños para que más adelante ellos mismos planifiquen su futuro y sepan alejarse de los factores de riesgo.

Cuando los hijos van creciendo y tienen el deseo de buscar su independencia, se les hará de vital importancia el apoyo de sus padres, para tomar decisiones, comentar sus planes para la vida, administración y ahorro del dinero, cuidados de salud, preparación de la comida, educación, trabajo, carrera, entre otros temas que se supone, los padres deben estar preparados y conocer muy bien. Por esta razón se debe inculcar tener un proyecto de vida, tanto personal como familiar, para que ambas partes se conozcan y tengan una visión de la vida un poco más clara.

Los factores de protección hacia la familia dependen de tener una estabilidad en todo el sentido de la palabra, una estabilidad económica y emocional, tener una buena relación afectiva entre todos los miembros de la familia, y que todos sientan que existe un apoyo incondicional.

2.1.9 La dinámica familiar y su afectación

2.1.9.1 Concepto de dinámica familiar

La dinámica familiar es la interacción entre miembros de la familia, así como las relaciones variables que pueden existir dentro de una familia. Cada familia tiene su propia dinámica, que se manifiesta a su manera. Descubrir estas relaciones puede ayudarte a entender mejor a tu familia, así como las de otros, y comprender cómo funcionan las familias.

Franco (1994), señala tres aspectos básicos relacionados con la familia; el primero hace referencia a que la familia como estructura es cambiante y que estos cambios obedecen al periodo histórico y social de cada época; el segundo alude a que en el grupo familiar se da el proceso de socialización primario; este proceso tiene como objetivo que los hijos se comporten de acuerdo a las exigencias vigentes del contexto; tercero, todo grupo familiar tiene su dinámica interna y externa. (p. 19)

La dinámica familiar, viene siendo el tejido de relaciones y vínculos atravesados por la colaboración, intercambio, poder y conflicto que se genera entre los miembros de la familia—padre, madre e hijos— al interior de ésta, de acuerdo a la distribución de responsabilidades en el hogar, la participación y la toma de decisiones.

En este sentido, la dinámica familiar se puede interpretar como los encuentros entre las subjetividades, encuentros mediados por una serie de normas, reglas, límites, jerarquías y roles, entre otros, que regulan la convivencia y permite que el funcionamiento de la vida familiar se desarrolle armónicamente.

Para ello, es indispensable que cada integrante de la familia conozca e interiorice su rol dentro del núcleo familiar, lo que facilita en gran medida su adaptación a la dinámica interna de su grupo.

Al respecto, afirma Agudelo (2005), que:

La dinámica familiar comprende las diversas situaciones de naturaleza psicológica, biológica y social que están presentes en las relaciones que se dan entre los miembros que conforman la familia y que les posibilita el ejercicio de la cotidianidad en todo lo relacionado con la comunicación, afectividad, autoridad y crianza de los miembros y subsistemas de la familia. (p. 9)

Lo anterior significa que, las familias en su dinámica interna están atravesadas por una historia, historia que aunque comparten los miembros del grupo, todos desde su individualidad –orden biológico, físico, psicológico, social, cultural y políticos– asumen diversas posturas frente a lo que los permea como grupo; asimismo, la manera de asumir dificultades, retos, éxitos y fracasos es distinta.

2.1.9.2 Generalidades y caracterización de la dinámica familiar

La dinámica de la familia, según Viveros (2013), “es una parte de un sistema mayor, que se define por las relaciones de los miembros individuales entre sí” (p. 21). Las familias existen como su propia estructura compuesta de personas que comparten vínculos y un sentido de la historia, y se esfuerzan por satisfacer las necesidades de cada uno. Estas cualidades básicas sientan las bases para la dinámica familiar: sin una estructura, estas dinámicas no pueden desarrollarse. Las dinámicas se ven afectadas por muchos factores, incluyendo el número de hijos o la cultura de la familia. Por ejemplo, una familia con muchos hijos puede tener reglas relativas a qué niño hace ciertas tareas.

De acuerdo a como sean las características particulares de la dinámica familiar aparecen los conflictos, los mecanismos para afrontarlos y las singularidades con las que cada uno de sus integrantes analiza e interactúa. En el clima relacional se gestan las formas de vinculación que son únicas para cada familia, de acuerdo con ellas, se generan las maneras de tomar decisiones y de construir estrategias para afrontar las situaciones adversas que se van presentando en la vida cotidiana.

La estructura de la familia es un conjunto de demandas invisibles funcionales que organizan los modos de interacción; pero la dinámica familiar se expresa en términos contrarios, en el sentido que ésta última no es estática, sino movediza y variable. En este sentido, la dinámica interna no es lo mismo que estructura

familiar. La idea de dinámica familiar, para efectos de este estudio, se sostiene en el constante cambio que usa la familia para irse acomodando a las diversas dificultades que afronta. Es decir, no siempre aparece la misma respuesta ante la adversidad, sino que se inventa cada mecanismo en particular, para cada situación vivida.

La dinámica interna entonces, según el citado autor, “es un proceso que usa la familia para aproximarse al mundo, relacionarse con él y mantenerse en él” (p. 33). Por tal motivo, la intencionalidad en esta cartilla es dejar una breve noción de este término que permita reconocer en cada familia una singularidad, además de develar en ella eso que la hace única y particular frente a otras.

2.1.9.3 Afectaciones de la dinámica familiar

La dinámica familiar se caracteriza porque ella implica una serie de características que le son propias, según Flaquer (1999):

- **La comunicación: sintonía de subjetividades familiares**

La comunicación es un punto crucial debido a que las relaciones familiares están atravesadas por el intercambio de pensamientos, emociones y sentires entre las personas vinculadas al grupo familiar, y que son exteriorizadas a través de acción y/o lenguaje verbal o no verbal.

Agudelo (2005), resume que la comunicación se puede afrontar desde diferentes modalidades:

- La primera hace referencia a la bloqueada, aquella que posee como características poco diálogo e intercambios entre los miembros de la familia, en otras palabras, es cuando los integrantes de la familia se comunican superficialmente y nos les interesa establecer vínculos afectivos profundos.
- La segunda, denominada como comunicación dañada, en la que las relaciones familiares están selladas por intercambios que se basan en reproches, sátiras, insultos, críticas destructivas y silencios prolongados. Este tipo de comunicación hace que afloren la distancia y el silencio entre quienes conforman la familia, y una dinámica familiar con vínculos débiles.
- La tercera tipología comunicativa presenta una característica particular, que consiste en buscar la mediación de un tercero cuando los miembros de la familia no se sienten competentes para resolver las diferencias existentes entre ellos –este acto puede volverse contraproducente para la dinámica familiar porque se corre el riesgo de que se vuelva permanente esta necesidad–, lo que genera distancia afectiva entre los integrantes de la familia. A esta tipología se suele llamar desplazada. (p.p. 88 – 89)

Sin embargo, no se puede negar que las familias aunque tienen momentos de crisis, también tienen periodos de estabilidad y cohesión, y esto hace que se

vivencie el calor de hogar permeado por la comunicación directa, entendida como expresión clara de acuerdos y desacuerdos y en la coherencia entre lo verbal y no verbal, generando unión entre los implicados aún en situaciones de desacuerdo y tensión, lo que pone en evidencia una modalidad comunicativa desde la perspectiva integrativa, abierta, constructiva y dialógica evidente en los encuentros intersubjetivos y dialógicos entre los miembros del grupo familiar, sin desconocer la diversidad de caracteres y personalidades que allí confluyen.

Magaña (2006) por su parte, insiste que “la comunicación permite que el ser humano se exprese como es, a la par que interactúa con sus semejantes; dicha interacción potencia el desarrollo individual, cultural y social de las diferentes comunidades en tanto existe retroalimentación e intercambios en las ideas, sentimientos y deseos” (p. 36). Sin embargo, afirma Arés (1990) que:

En la familia es necesario que la comunicación esté atravesada por la claridad en lo relacionado con los límites, las jerarquías, los roles y los espacios que se habitan, porque si esto es confuso el vínculo comunicativo y la interacción familiar se pueden ver afectadas por los malos entendidos entre los miembros del grupo, lo que genera ruptura del vínculo afectivo-comunicativo y poca cohesión familiar.
(p. 84)

- **Afecto: punto central en las relaciones familiares**

Bowlby (1990) afirma que “el intercambio afectivo, es una de las interacciones más importantes en la vida del ser humano, debido a que el sentirse amado, respetado y reconocido potencia la satisfacción personal y el desarrollo humano al interior del

grupo familiar; así mismo, el afecto es clave para comprender la dinámica familiar” (p. 72).

En coherencia con las ideas expresadas, los niños desean ser amados, reconocidos y visibilizados, para ello actúan de acuerdo a los deseos de los adultos significativos, es decir, sus comportamientos los enfocan a satisfacer las exigencias y demandas del adulto con el fin de no perder su cariño. En este sentido, recomienda Gimeno (1999) “favorecer en el niño un apego seguro que proporcione estabilidad, cuidados básicos y afecto, pero que cultive al tiempo vinculaciones plurales que impliquen a otros miembros de la familia” (p. 69).

De acuerdo con Richardson (1993), “los comportamientos de los niños están permeados por los límites, marcados por los padres y las expectativas de comportamiento de los infantes en los diferentes ambientes” (p. 21), así como afirma Villarreal (2007), “por las reglas de convivencia, las costumbres, los valores y los intercambios afectivos constantes” (p. 13); en esta línea afirma Herrera (2000) que “las manifestaciones de afecto se ven delineadas por los modelos de comportamiento establecidos por el rol de género y la dinámica interna de la familia” (p. 26).

- **Autoridad: ejercicio de poder**

Según el diccionario RAE (2010) la autoridad “es el crédito que por su mérito y fama, se da a una persona en determinada materia” (p. 24). Desde la sociología,

afirma Medina, Chico y Otros (1990), la autoridad “significa la facultad que tiene una persona para orientar y determinar conducta de otras”. (p. 33)

Según Ariza & De Oliveira (1999), “la autoridad familiar se fundamenta en dos ejes básicos de organización: el género y las generaciones; desde éstos se estipula la subordinación de la mujer al varón y de los hijos a los padres” (p. 166). Estas definiciones dejan por sentado que al hablar de autoridad se hace referencia a que las relaciones humanas están atravesadas por intercambios de poder en coherencia con la obediencia en tanto hay un reconocimiento del poder.

De otro lado, y en palabras más afables de Sennett (1982), “el cuidado de los otros es el don de la autoridad” (p. 4). Desde este punto de vista se puede inferir que el ejercicio de autoridad está vinculado con la función de protección y cuidado asumida por el padre hacia los hijos y la madre, y de la madre con respecto a los hijos.

Ahora bien, estudios realizados por Jelin (1994) y Di Marco (2005), ambos concluyeron que:

El padre históricamente ha sido quien tiene la autoridad en el núcleo familiar, él es quién ha tenido el poder de imponer e imponerse ante los demás miembros que componen su familia, es decir, la jefatura masculina en las decisiones que afecta la familia, ha estado en cabeza del padre, porque el ser proveedor económico le ha dado ese derecho, así como ser dueño y señor de todos los miembros de la familia; por su parte, la madre ha tenido poder pero sin decisión, es decir

su autoridad ha estado enmarcada en el afecto y la proveeduría de los alimentos. (p. 22)

De otro lado Muñoz, Gómez & Santamaría (2008), realizaron la investigación “Pensamientos y sentimientos reportados por los niños ante la separación de sus padres” (p. 64), en la cual se alude que el ingreso de la mujer al mercado laboral genera nuevas dinámicas en la estructura familiar ocasionando tres consecuencias básicamente:

- minimización de las jerarquías,
- la aplicación del ejercicio de poder se convierte en imposición, y
- la aplicación de las normas no se hace a través del consenso.

Esto se genera debido a la desaparición simbólica de los padres, quiénes han olvidado la importancia de acompañar el proceso de desarrollo físico, social, cultural, educativo y político de sus hijos delegándoselo a la escuela.

- **Roles: punto clave en la dinámica familiar**

Al interior de la familia se tejen vínculos a través de amor, desamor, descontentos, desacuerdo, acuerdo, vínculos, aspectos que configuran un entramado de roles asimétricos e interactivos que son asumidos y vivenciados de modos distintos por cada miembro del núcleo familiar. Es preciso entonces aclarar el concepto de rol como punto central de este apartado.

López (1984) en su estudio La adquisición del rol y la identidad sexual: función de la familia, señala que “la división de roles se da a partir del género, indicando que el rol sexual hace alusión a “los comportamientos, sentimientos y actitudes que se consideran propios del hombre o de la mujer (...). Tiene en este sentido una base más cultural” (p. 68).

De lo anterior, se puede afirmar que la cultura ha estereotipado, caracterizado y distinguido los comportamientos tanto para hombres como para mujeres, por ejemplo culturalmente los comportamientos de ternura, llanto y “mimos” son característicos de la mujer, por el contrario los hombres se distinguen – culturalmente– por ser fuertes física y emocionalmente, sin embargo, si alguno por cualquier circunstancia llega a demostrar sentimientos de llanto o a manifestar expresiones de ternura con sus pares, socialmente, se le tacharía de “niña”, “gallina”, entre otros. En este sentido, se puede señalar que los roles sexuales han conllevado a que los seres humanos se olviden de demostrar sentimientos propios de los humanos, tales como el amor, el llanto, la tristeza, el cariño, la pasión.

De otro lado, en investigaciones realizadas por Edgell (1980), Rapoport & Rapoport (1973), señalan que:

El rol ha estado determinado por la obtención de un salario, situación que históricamente ha ubicado al género masculino en situación de privilegio debido a que el varón es el responsable del sustento económico en el núcleo familiar, dejando a la mujer en una situación de poco o nulo privilegio, es decir la mujer –mientras que el hombre asume el rol de

proveedor– se ha encargado de la crianza y el cuidado de los hijos, así como del vínculo afectivo que allí se gesta. (p. 15)

En este orden de ideas, en el seno de la familia la división sexual y la asignación o asunción de roles está supeditada a la productividad de sus miembros.

En estudios realizados por Alberdi, Escario & Haimovich (1983); Collér (1991); Gutiérrez (1994); Guillén (1997); Giraldo, Franco, Correa, Salazar & Tamayo (2005) y García, Pardio, Arroyo & Fernández (2008), “el rol de la mujer es de administradora del hogar –este espacio está reservado para que ejerza todo su poder– y su función principal es velar por el bienestar de sus hijos y esposo; por su parte, el varón desempeña como rol esencial la búsqueda del sustento económico del hogar en el mercado laboral” (p. 76).

Marín, Infante & Rivero (2002) en sus estudios concluyeron que “las mujeres que desempeñan dos roles, madre y trabajadora –generalmente– manifiestan cierto grado de culpa, estrés y malestar emocional” (p. 12). Este fenómeno no se hace esperar debido a que al incorporarse la mujer en el mercado laboral sus responsabilidades se triplicaron (después de largas jornadas de trabajo debe cumplir con las responsabilidades del hogar: atender a sus hijos y cónyuge) situación que genera altos índices de estrés e inconformidad por parte de la mujer; en tanto tiene en casa un esposo que no se solidariza con la actual condición de la mujer y por tanto no accede a asumir otros roles en la dinámica familiar.

Así mismo, en la investigación “la relación adulto-niño y las dinámicas familiares en una investigación sobre la recepción y apropiación de mensajes más

mediados”, se evidenció que el papel que asume la madre es de ordenadora y responsable de los hijos y del esposo, cuando está en casa, sin embargo en su ausencia la hija mayor ocupa el lugar de ella para darle cumplimiento a las responsabilidades hogareñas, así mismo, el padre y los hijos hombres desempeñan el rol de sujetos dependientes a quién hay que atender y cuidar.

En este orden de ideas Santos, Pizzo, Saragossi, Clerici, & Krauth (2009) afirman que “la dinámica familiar se describe a partir de la diferenciación de roles: la madre, ordenadora y a cargo de la responsabilidad de los hijos, papel que delega en la hija; el padre, transgresor y sin responsabilidades adultas, asimilado al lugar del hijo y actuando en complicidad con éste” (p. 14).

De acuerdo a lo anterior, y en el contexto actual estos matices en los roles se han transformado un poco debido a la lucha por la equidad que algunas mujeres han emprendido, señala Madariaga & Abello (1997), lo que ha contribuido en gran medida a que el “hombre adquiera mayor responsabilidad con respecto a la división del trabajo doméstico” (p. 14). No obstante, en estudios realizados por García (1998) se concluyó que las “mujeres adultas amplían el número de horas dedicadas al trabajo de la casa y participan en el mercado de trabajo, pero no por ello reciben más ayuda por parte de los hombres adultos; es decir, no se han observado cambios significativos en la división de las tareas domésticas entre hombres y mujeres adultas” (p. 24)

2.1.9.4 Mujeres trabajadoras y dinámica familiar

Las mujeres son el motor económico de muchas familias en todo el mundo y un pilar fundamental del desarrollo.

Es cierto que la igualdad entre hombres y mujeres y el principio de no discriminación por razón de sexo, está plenamente reconocido tanto en nuestro ordenamiento como en normas comunitarias e internacionales y, es cierto que para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supuso un avance cualitativo en la consecución de esta igualdad, incorporando medidas novedosas, como los planes de igualdad y derechos en el ámbito de la conciliación, no obstante los hechos demuestran que la igualdad no existe más allá de estas normas y esto ocurre de forma clara en el ámbito laboral.

Aunque las empresas están obligadas a adoptar medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral en el acceso al empleo, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, la realidad diaria de las mujeres trabajadoras nos demuestra que viven instaladas en una situación de discriminación y desigualdad, que las convierte en trabajadoras de segunda. Porque si bien en esta situación concurren seguramente distintas causas, una indiscutible es que las mujeres siguen ocupándose de forma principal del cuidado de la familia y asume casi en exclusiva esta responsabilidad, a lo que se une un mercado de trabajo cada vez más precario y una casi inexistente posibilidad de conciliación de la vida laboral y

familiar; conciliación y corresponsabilidad es a día de hoy una utopía que nos lleva a una posición en la empresa injusta, dramática e insostenible.

Esta discriminación comienza ya en el momento de acceso al empleo, los procesos de selección, aun los que son en apariencia neutros, comprenden una serie de actividades y prácticas empresariales: ofertas, entrevistas, exámenes, exigencia de perfiles, en muchos casos opacos, con preguntas relativas a la vida privada y a la situación familiar, que provocan en el momento de la contratación, una falta de paridad y un rechazo de las mujeres por aspectos que nada tienen que ver con su capacidad y valía para el puesto ofertado.

Pese a lo expuesto, en las últimas décadas la participación de la mujer en el mercado laboral se ha incrementado sustancialmente. La fuerza de trabajo femenina en el mundo ha subido de 1.1 miles de millones en 1996 a 1.2 miles de millones en 2006, alcanzando una tasa de participación de 67 mujeres por cada 100 hombres.

Independientemente del nivel de formación académica, cada vez más mujeres con responsabilidades familiares y con hijos pequeños buscan trabajo fuera del hogar, algunas como estrategia para un mayor crecimiento y aprendizaje y otras para lograr subsistir. Esta realidad social, en palabras de Ares (1990), “ha generado la necesidad de compatibilizar el empleo con el cuidado de la familia, obligándola a conciliar las demandas asociadas a cada uno de sus roles y a evitar conflictos que puedan influir en su calidad de vida y en su salud física y mental” (p. 12).

El estudio de la relación trabajo-familia ha recibido gran atención en los últimos 30 años. Sin embargo, el interés se ha centrado básicamente en el conflicto de roles, por lo que la investigación en esta área tiene una visión muy reducida y limitada.

Señala Villarreal (2007), que “considerar que los roles laborales y familiares pueden beneficiarse mutuamente, permite establecer nuevas direcciones de estudio de la relación trabajo-familia” (p. 11), y romper con la tradición que concibe al trabajo como un agente que interfiere en el sistema familiar, restándole atención, recursos y energía a este último.

El trabajo y la familia no son esferas independientes de la vida; existe entre ellas una relación muy compleja, que puede ser positiva o negativa. La relación positiva se presenta cuando las actividades y experiencias del rol laboral se compaginan con las de los roles familiares, logrando un balance satisfactorio entre ellas. En este caso, la interacción es beneficiosa para ambos campos. Por otra parte, la relación es negativa cuando la participación en uno de estos roles obstaculiza la ejecución del otro, generando tensión y disminuyendo la satisfacción y el bienestar percibido.

El conflicto generado en la relación negativa puede presentarse en ambas direcciones. Por ejemplo, las exigencias laborales pueden minimizar el tiempo dedicado a los familiares, y las dificultades en casa pueden asociarse con disminución de la productividad laboral.

En resumen, el abordaje de las gratificaciones junto a las interferencias que se presenten al desempeñar los roles familiar y laboral representa una visión más comprehensiva del constructo de la relación trabajo-familia y permite un estudio más exhaustivo de su asociación con la calidad de vida y con la salud.

Existen contradicciones en el abordaje de la relación entre el conflicto trabajo-familia y la salud. Algunos autores plantean la hipótesis de la escasez de recursos, la cual sostiene que los individuos tienen una cantidad limitada de energía y tiempo que no les permite cumplir con todas las obligaciones y exigencias de cada rol, en contraposición a la hipótesis de suficiencia, la cual propone que la actividad en distintos roles puede aumentar su reservorio de energía.

Quienes postulan la hipótesis de la escasez de recursos tienden a confirmar que el desempeño de roles múltiples produce efectos negativos sobre la salud física y mental, mientras que los que defienden la hipótesis de la suficiencia de recursos han hallado que el desempeño de roles incrementa el potencial físico, estimula y mejora la autoestima y brinda fuentes de apoyo y de estatus.

Por otra parte, la mayoría de las investigaciones apoyan el planteamiento de que los conflictos trabajo-familia están asociados a diferentes niveles de estrés y estatus de salud física y mental. Frone, Russell y Cooper (2005), han encontrado que “la interferencia trabajo-familia está asociada con altos niveles de depresión, hipertensión y pobre salud física en general” (p. 19). Igualmente, las interferencias

trabajo-familia están vinculadas con desórdenes de ansiedad, humor y abusos de sustancias. Estos autores corroboran el lado negativo cuando existen interferencias en la relación.

Visto desde otra perspectiva, Greenhaus y Parasuraman (2000) han hallado que “el apoyo percibido en el rol laboral por parte de la organización y el recibido por los miembros de la familia, aumentan significativamente la sensación de bienestar y la satisfacción con el trabajo y el hogar” (p. 36).

Finalmente, considerando por un lado que los conflictos generados entre los roles labores y familiares afectan no sólo el bienestar individual, en cuanto a la salud física y mental, sino también el familiar y organizacional, y, por el otro, la necesidad de enfatizar nuevas direcciones de estudio de la relación trabajo-familia, no limitadas a los conflictos generados en esta relación, el presente trabajo tiene como objetivo estudiar las gratificaciones y las interferencias generadas en la relación trabajo-familia y su impacto en la salud de mujeres trabajadoras.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Hipótesis de trabajo

La hipótesis que se plantea para efectos del estudio es:

- El trabajo en las mujeres que laboran en el Cuarto de urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de la ciudad de Chitré, afecta notablemente la dinámica familiar en sus hogares.

3. 2 Metodología de la investigación

Para el desarrollo de la investigación, se procede a la elaboración de un cronograma de trabajo, a través del cual se enmarcan cada una de las actividades que se requieren en este tipo de estudio, a través del cual se determinan los aspectos que afectan la dinámica familiar, en los casos de las mujeres trabajadoras, específicamente las que laboran en la sala de urgencia del hospital Gustavo Nelson Collado de la ciudad de Chitré.

Los datos se obtienen a través de la aplicación de instrumentos de investigación (la encuesta), a la muestra seleccionada para el estudio, en momentos en que se encuentran en su área laboral, considerando únicamente a las que se encuentran en el momento de su aplicación, no así a las que se encuentran en licencia por gravidez, ausencia por cualquier causa; sin embargo, se aplica al personal en los tres turnos laborales: 7 a 3, 3 a 11, y 11 a 7.

Los datos que se obtienen, se tabulan y agrupan en tablas de criterios, cantidad y porcentaje, de los cuales se levantan las figuras para mejor comprensión estadística de la información. Cada tabla es analizada, a fin de extraer conclusiones relevantes en cuanto al estudio.

3.3 Viabilidad de la investigación

La investigación se considera viable, ya que se cuenta con los medios y elementos necesarios para su desarrollo.

A través del desarrollo del estudio, se presenta como limitación, los turnos de la muestra, considerando que hay movilidad cada semana.

3.4 Tipo de diseño

Es una investigación de tipo cuantitativo, de corte no experimental, ya que se trata de una investigación donde no hubo manipulación de manera intencional de las variables ni se contó con un grupo de control, sino que se observaron tal como se presentaron en su contexto real.

El estudio es descriptivo – correlacional, midiendo como variable dependiente la variable mujeres trabajadoras. De corte transversal, ya que la investigación se realiza en un momento determinado.

3.5 Técnicas de la investigación

En la obtención de datos, se procede a estructurar una encuesta, la cual es aplicada a la muestra, específicamente las mujeres que se encuentran laborando al momento en que se aplica el instrumento, excluyendo a quienes se encuentren en el goce de separación por gravidez, así como a quienes estén ausentes por cualquier situación.

3.6 Población y Muestra

3.6.1 Población

La Sala de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado cuenta con un total 56 mujeres; entre ellas: estadistas, médicos, enfermeras y técnicos de enfermería, quienes trabajan a nivel profesional, con implicación de turnos rotativos, cargos a nivel de jefatura, y a nivel asistencial, con edades entre 25 a 50 años.

3.7 Criterios de selección de la muestra

Para la selección de la muestra no probabilística, se consideran los siguientes criterios:

- Personal de enfermería que labora en la sala de urgencia del hospital Gustavo Nelson Collado de la ciudad de Chitré (Técnicos de Enfermería y Enfermeras).
- Médicos (mujeres)
- Estadistas.

3.7.1 Muestra

Para el desarrollo del estudio, se consideran las mujeres estadistas, médicos, enfermeras y técnicos en enfermería, que cuentan con pareja estable e hijos, así como hogares reconstruidos, las que representan el 75% de ellas, es decir 42 de 56 mujeres (100%).

3.7.2 Recolección de la información

Desde el inicio del estudio, se procede primeramente a realizar las consultas bibliográficas relacionadas con el tema de estudio, ampliando con ello la comprensión del mismo, con literatura amplia y efectiva.

Además, en cuanto a los datos necesarios para la comprobación de la hipótesis y el logro de los objetivos, se procede a la aplicación de la encuesta como instrumento de recolección de datos directamente de la muestra seleccionada para el estudio.

3.7.3 Tratamiento de la información

La información obtenida a través de la aplicación de la encuesta, es agrupada a través de cuadros estadísticos, basados en los criterios, cantidad de respuestas, y porcentajes de las mismas, considerando además, el total de la muestra.

3.8 Definición conceptual y operacional de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL
VARIABLE INDEPENDIENTE - Dinámica familiar	Interacción entre miembros de la familia, así como las relaciones variables que pueden existir entre sus miembros.	Son las relaciones de los miembros individuales entre sí, pero que se ven afectadas por factores, incluyendo lo laboral.
VARIABLE DEPENDIENTE - Mujeres trabajadoras	Ser humano femenino dedicada a realizar labores en cualquier ámbito, a fin de obtener un salario.	Se refiere a las mujeres que realizan un trabajo para beneficiar su sustento y el de su familia.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE DATOS

En esta apartado, se presenta el análisis de las encuestas aplicadas al personal que labora en el Departamento de Enfermería del Hospital Gustavo Nelson Collado de la ciudad de Chitré, a fin de determinar el efecto de su trabajo en la dinámica familiar.

Los datos se agrupan a través de tablas, de los cuales se obtiene la información necesaria para la estructuración de las figuras, a fin de obtener información relacionada con el tema de estudio, y lograr extraer conclusiones relevantes que benefician la comprobación de la hipótesis que se plantea en el estudio.

De las conclusiones se presentan las recomendaciones a las partes involucradas en la investigación.

4.1 Análisis de las encuestas aplicadas al personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré

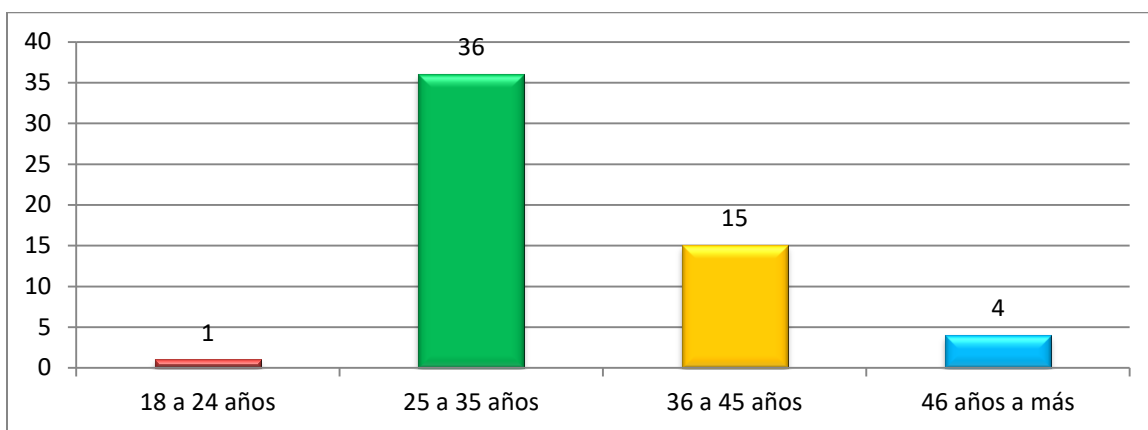
Tabla N°1: Distribución del rango de edad del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017

Rango de edad	Cantidad de encuestados	Porcentaje
18 a 24 años	1	2
25 a 35 años	36	64
36 a 45 años	15	27
46 años a más	4	7
Total:	56	100

Fuente: Encuestas aplicadas al personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.

El personal del departamento de urgencia del hospital Gustavo Nelson Collado, según la Tabla N°1, la mayoría (64%) está entre los 25 a 35 años. El 27% tienen de 36 a 45 años de edad; el 7% está de 46 años a más; y el 2% entre 18 a 24 años. Ello nos indica que la población que labora en este departamento se mantiene en una edad cronológica bastante joven relativamente, lo que les permite desenvolverse con mayor seguridad en sus labores, según sus funciones. Nos permite indicar sobre la población joven con deseos de trabajar y en inicios de formación de hogar, generalmente y en pro de búsquedas de oportunidades profesionales.

Figura N°1
Distribución del rango de edad del personal del Departamento de Urgencia
del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017



Fuente: Datos del Tabla N°1.

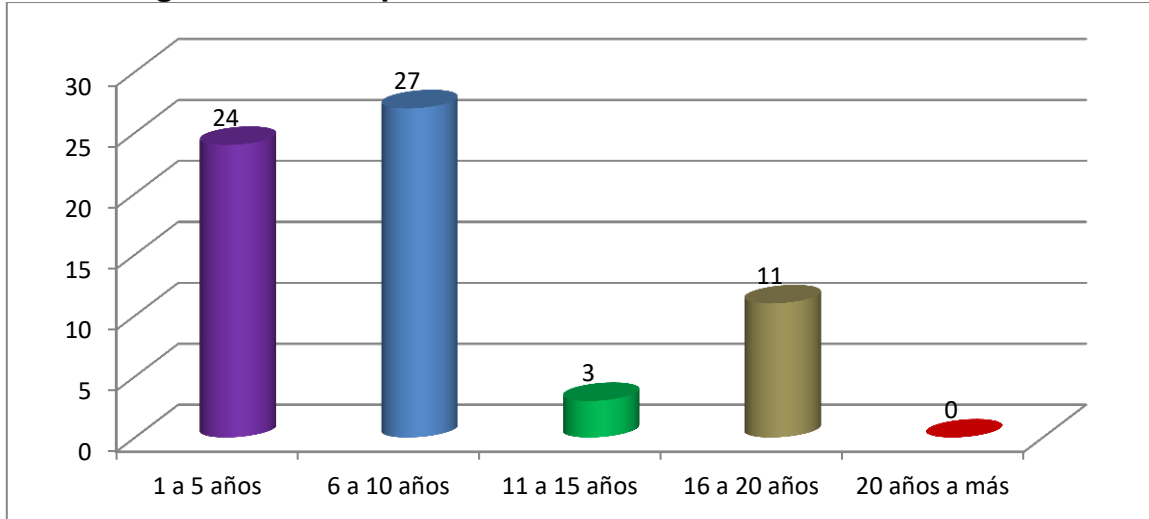
Tabla N°2: Distribución de los años de servicio del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017

Años de servicio	Cantidad de encuestados	Porcentaje
1 a 5 años	22	40
6 a 10 años	20	35
11 a 15 años	3	5
16 a 20 años	11	20
20 años a más	0	0
Total:	56	100

Fuente: Encuestas aplicadas al personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.

La distribución en cuanto a los años de servicio de cada uno de los servidores encuestados, de acuerdo a datos de la Tabla N°2, donde se muestra que el 40% tiene de 1 a 5 años de servicio; el 35% de 6 a 10 años; el 20% de 16 a 20 años; y el 5% de 11 a 15 años, sin embargo, ninguno tiene más de 20 años de ejercer. Se deja notar claramente, que los encuestados se mantienen entre 1 a 10 años de servicio (75%), y el otro 25% entre 11 a 20 años.

Figura N°2
Distribución de los años de servicio del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré - 2017



Fuente: Datos de la Tabla N°2

Tabla N°3: Distribución de la posición que desempeña el personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017

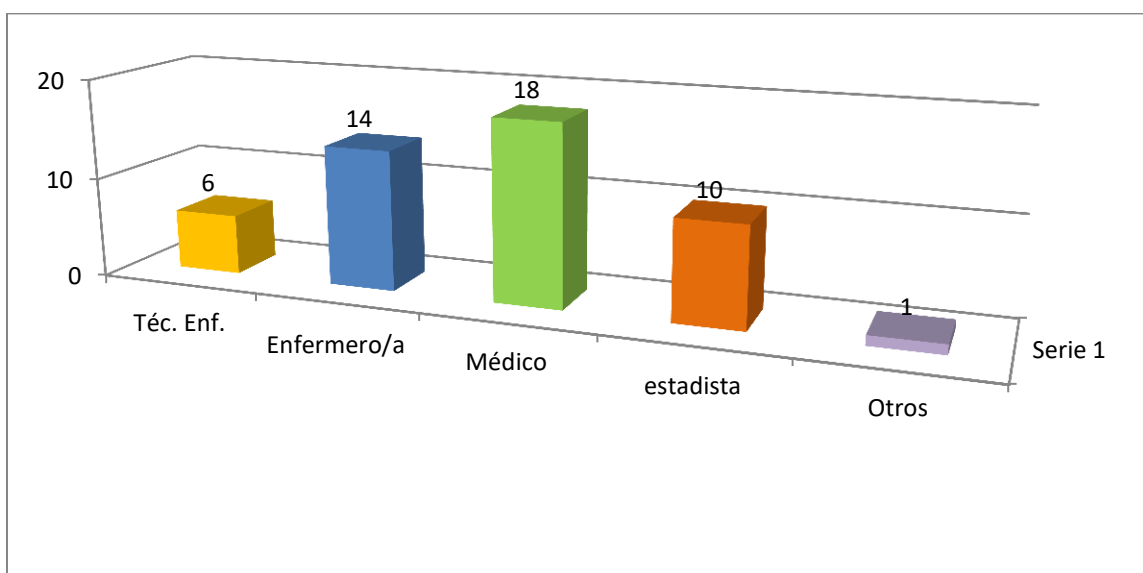
Posición que desempeña	Cantidad de encuestados	Porcentaje
Técnico/a en Enfermería	13	23
Enfermera/o	14	25
Médico	18	32
Estadista	10	18
Otros	1	2
Total:	56	100

Fuente: Encuestas aplicadas al personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.

El departamento de urgencia del Hospital seleccionado para el desarrollo del estudio, según datos de la Tabla N°3, el 32% son Médicos; el 25% son enfermeras/os; el 23% son Técnicos en Enfermería; un 18% son estadistas; y el 2% integran el personal en asuntos relacionados con el aseo del área. Este tipo de

profesionales realizan turnos con excepción de los Jefes de Departamentos. Podemos indicar que existe un porcentaje considerable de personal de enfermería contando los técnicos y enfermeras.

Figura N°3
Distribución de la posición que desempeña el personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré - 2017



Fuente: Datos de La Tabla N°3.

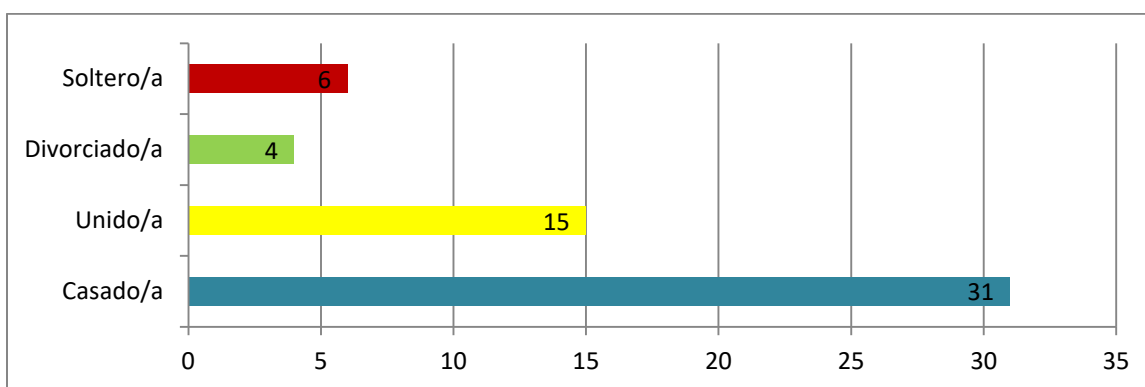
Cuadro N°4: Distribución del estado civil del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017

Estado Civil	Cantidad de encuestados	Porcentaje
Casado/a	31	55
Unido/a	15	27
Divorciado/a	4	7
Soltero/a	6	11
Total:	56	100

Fuente: Encuestas aplicadas al personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.

La tabla N°4, presenta el estado civil del personal encuestado, observando que el 55% es casado y el 27% es unido. Es decir, que el 82% tienen una relación de pareja. Por otro lado, el 7% está divorciado, y el 11% se mantiene en estado de soltería. Esta situación permite considerar que la mayoría, dado su estado de compromiso de pareja, están en condición de presentar posibles crisis en el seno familiar, producto de las labores profesionales.

Figura N°4
Distribución del estado civil del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017



Fuente: Datos de la tabla N°4.

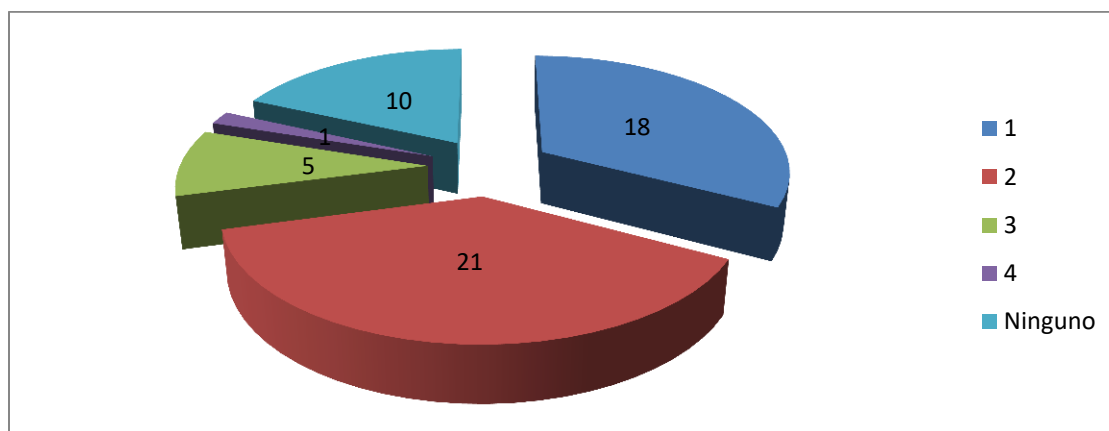
Tabla N°5: Distribución de la cantidad de hijos del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017

Cantidad de hijos	Cantidad de encuestados	Porcentaje
1	18	32
2	21	37
3	5	9
4	1	2
5	1	2
Ninguno	10	18
Total:	56	100

Fuente: Encuestas aplicadas al personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.

Considerando que las familias nucleares están conformadas por el padre, la madre y los hijos, el tabla N°5 indica que el 37% de los encuestados tienen cuatro hijos; el 32% solo tiene un hijo; el 9% cuentan con tres hijos; el 2% tiene cuatro hijos, y otro 2% tiene cinco. Empero, hay un 18% que no tienen hijos aun. Se infiere entonces, que la familia moderna, producto de sus responsabilidades laborales, así como familiares, deciden tener pocos hijos, tomando en cuenta que éstos demandan de atención que este tipo de profesionales no puede brindarle en el momento que lo precisa.

Figura N°5
Distribución de la cantidad de hijos del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré - 2017



Fuente: Datos de la tabla N°5.

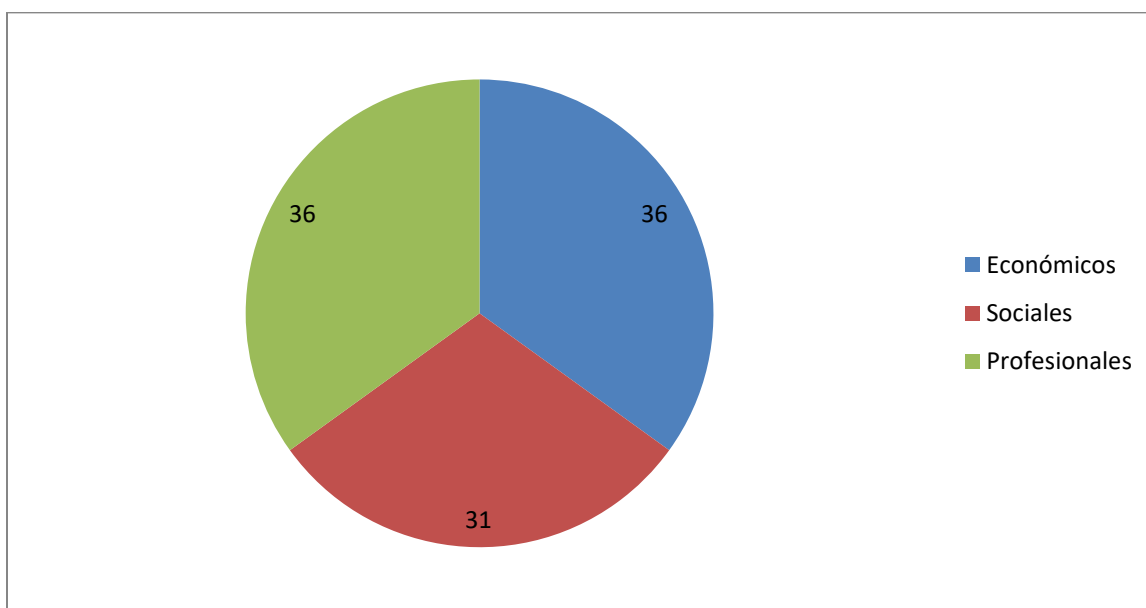
Tabla N°6: Distribución de los beneficios que el personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré obtienen del trabajo – 2017

Beneficios que obtiene del trabajo	Cantidad de encuestados	Porcentaje
Económicos	36	64
Sociales	31	55
Profesionales	36	64

Fuente: Encuestas aplicadas al personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.

Son variados los beneficios que el trabajo brinda a las personas, por lo que la tabla N°6 expone las respuestas emitidas por los encuestados, cuando el 64% responde que les brinda beneficios económicos; otro 64% indica que beneficios profesionales; y el 55% considera que le brinda beneficios sociales. Luego entonces, estas labores le permiten a cada uno de ellos, lograr obtener una mejor calidad de vida, fundamentados en que lo profesional es un medio efectivo de lograr un engranaje entre lo económico y social, producto de la relación entre compañeros del departamento de urgencia, así como con las personas que requieren de estos servicios.

Figura N°6
Distribución de los beneficios que el personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré obtiene del trabajo - 2017



Fuente: Datos de la tabla N°6.

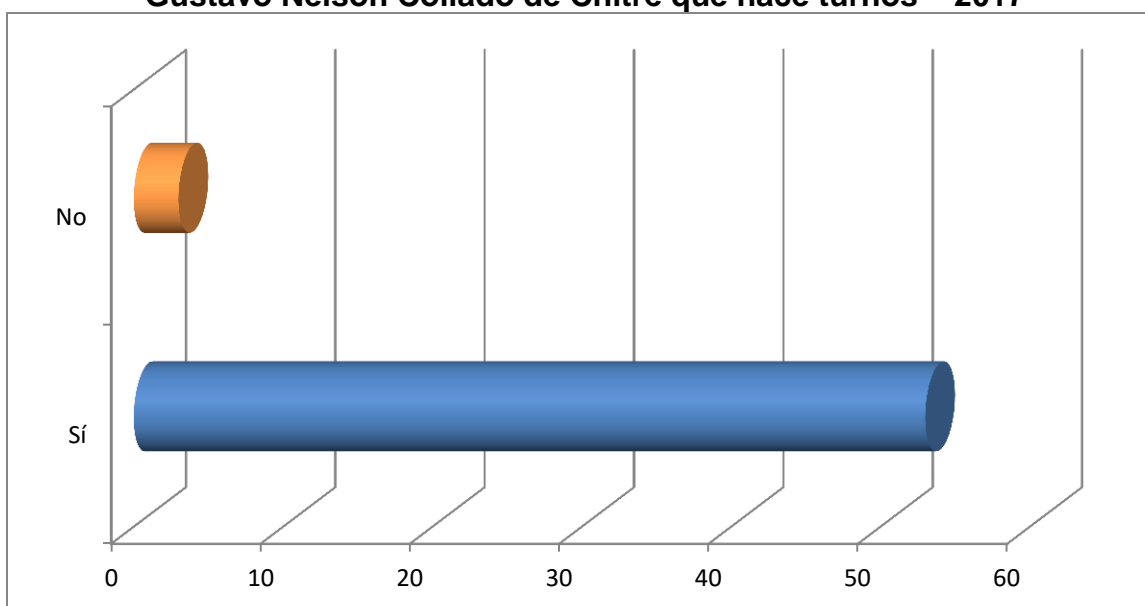
Tabla N°7: Distribución del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré que hace turnos – 2017

Hace turnos	Cantidad de encuestados	Porcentaje
Sí	53	95
No	3	5
Total:	56	100

Fuente: Encuestas aplicadas al personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.

Al realizar el análisis de la tabla N° 7, nos lleva a considerar que el 98% es personal encargado de la atención de los pacientes en la Sala en estudio realiza turnos rotativos. Lo que nos lleva a concluir que dificulta la organización de actividades familiares y de pareja. Además de actividades sociales, influyendo en la dinámica familiar.

Figura N°7
Distribución del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré que hace turnos – 2017



Fuente: Datos de la tabla N°7.

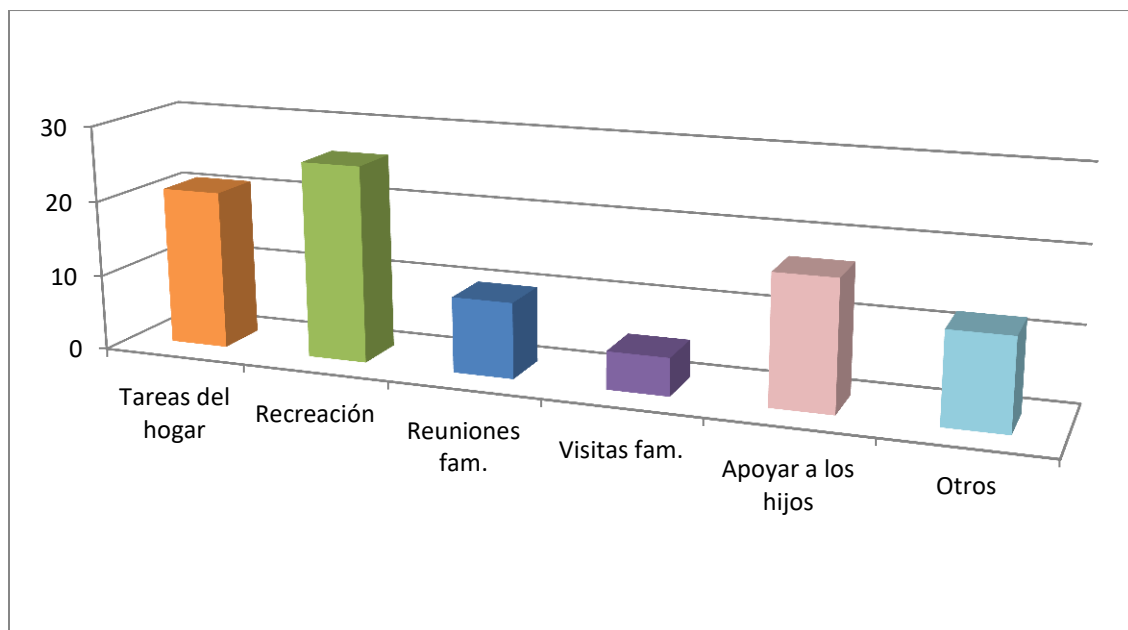
Tabla N°8: Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según lo que hace en sus días libres - 2017

Lo que hace en los días libres	Cantidad de encuestados	Porcentaje
Tareas del hogar	21	37
Recreación	26	46
Reuniones familiares	10	18
Visitas familiares	5	9
Apoyar a sus hijos	17	30
Otros	12	21

Fuente: Encuestas aplicadas al personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.

El personal del departamento de urgencia del hospital Gustavo Nelson Collado de la ciudad de Chitré, semanalmente cuenta con días libres, dado a que la organización de este personal así lo permite. La Tabla N°8, indica lo que los encuestados hacen en sus días libres, señalando el 37% procede a desarrollar las tareas propias del hogar; el 46% lo dedica a recrearse; el 18% lo utiliza para reunirse con sus familiares; el 9% a las visitas a familiares; el 30% lo utiliza para apoyar a sus hijos; y el 21% lo emplea para otro tipo de actividades (deportivas, religiosas, sentimentales...). Lo expuesto indica claramente que la mayoría emplea los días libres, para el desarrollo de las actividades propias de la dinámica familiar, permitiendo con ello mantener el vínculo entre los miembros del grupo familiar.

Figura N°8
Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según lo que hace en sus días libres – 2017



Fuente: Datos de la tabla N°8.

Tabla N°9: **Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según la afectación del trabajo en la dinámica familiar - 2017**

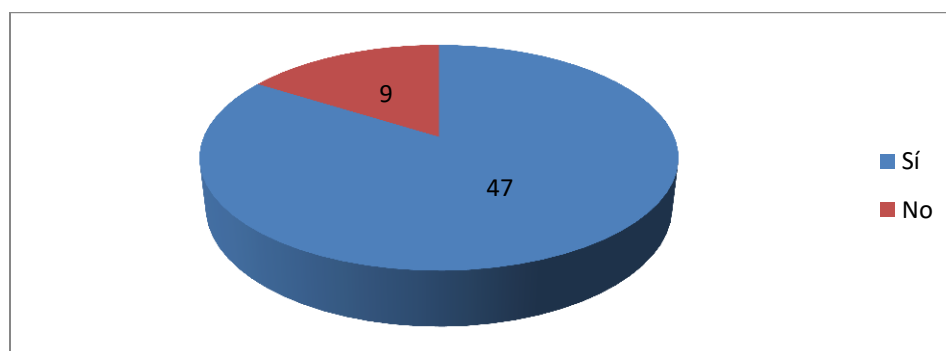
Afectación en la dinámica familiar	Cantidad de encuestados	Porcentaje
Sí	47	84
No	9	16
Total:	56	100

Fuente: Encuestas aplicadas al personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.

La Tabla N°9, es el que agrupa las respuestas propias del estudio en cuanto a la afectación del trabajo en la dinámica familiar, cuando el 84% responde afirmativamente, al cuestionamiento de si el trabajo afecta la dinámica familiar; y solo el 16% considera que no le afecta. En este sentido, se afirma la hipótesis del estudio, comprobando que existe una estrecha relación entre el trabajo y la familia,

la que se ve afectada notablemente por distintos factores relacionados con el trabajo.

Figura N° 9
Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según la afectación del trabajo en la dinámica familiar – 2017



Fuente: Datos de la tabla N°9.

Tabla N°10: **Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según las situaciones en el hogar por el trabajo – 2017**

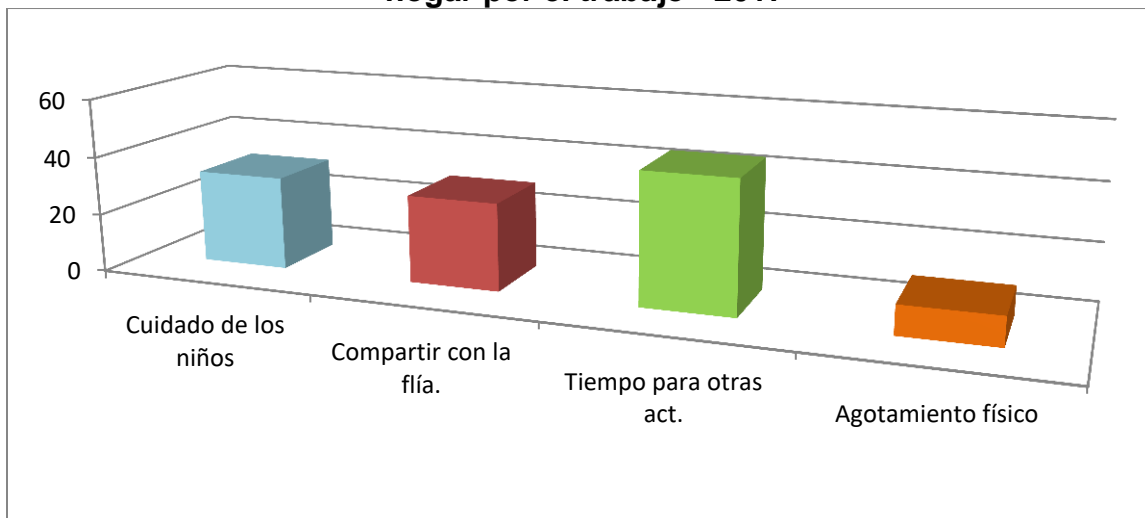
Situaciones en el hogar por el trabajo	Cantidad de encuestados	Porcentaje
Cuidado de los niños	32	57
Compartir con la familia	30	54
Tiempo para otras actividades	45	80
Agotamiento físico	10	18

Fuente: Encuestas aplicadas al personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.

De acuerdo a las respuestas brindadas por los encuestados, la Tabla N°10 presenta las situaciones que se dan en el hogar producto de sus compromisos laborales, cuando el 57% manifiesta que se ve afectado notablemente en el cuidado de los niños; el 54% indica que no hay tiempo para compartir con la

familia; el 80% manifiesta que afecta en la participación en otras actividades fuera del hogar; y el 18% señala que físicamente, ya que llega al hogar en estado de agotamiento, lo que limita el cumplimiento con su rol en el mismo.

Imagen N°10
Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según las situaciones en el hogar por el trabajo - 2017



Fuente: Datos de la tabla N°10.

Tabla N°11: Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según la afectación con la pareja - 2017

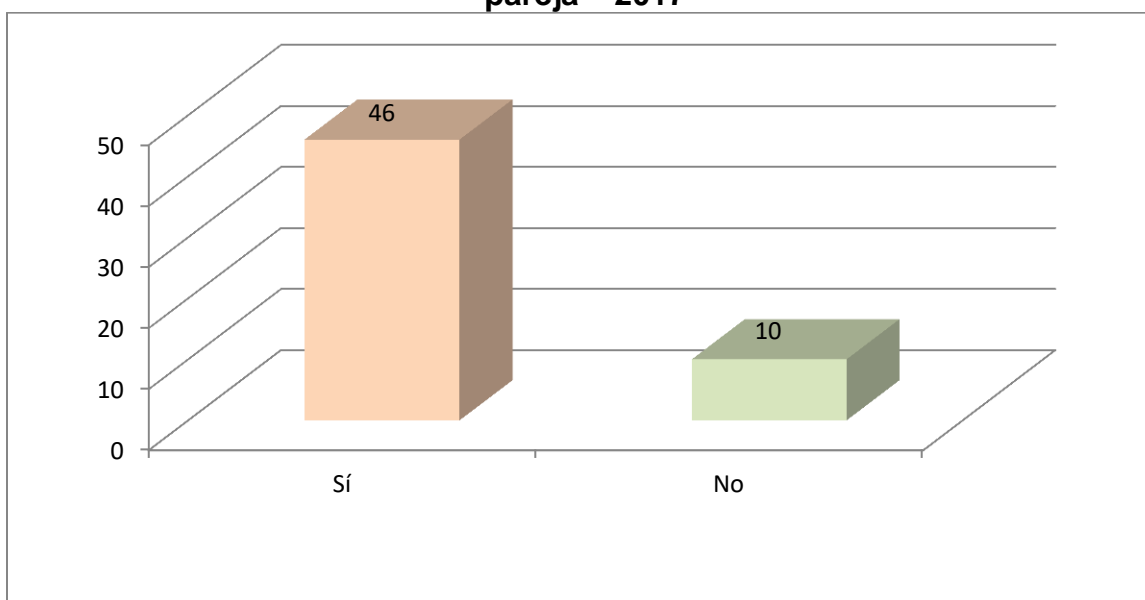
Afectación con la pareja	Cantidad de encuestados	Porcentaje
Sí	46	82
No	10	18
Total:	56	100

Fuente: Encuestas aplicadas al personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.

Al cuestionamiento sobre la afectación de los compromisos laborales en la relación con la pareja, la Tabla N°11 muestra que el 82% responde

afirmativamente, mientras que solo el 18% señala lo contrario. Vemos que los compromisos laborales afectan notablemente la relación de pareja en el ámbito familiar, por ende puede inferir negativamente en la Dinámica Familiar.

Figura N°11
Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según la afectación con la pareja – 2017



Fuente: Datos de la tabla N°11.

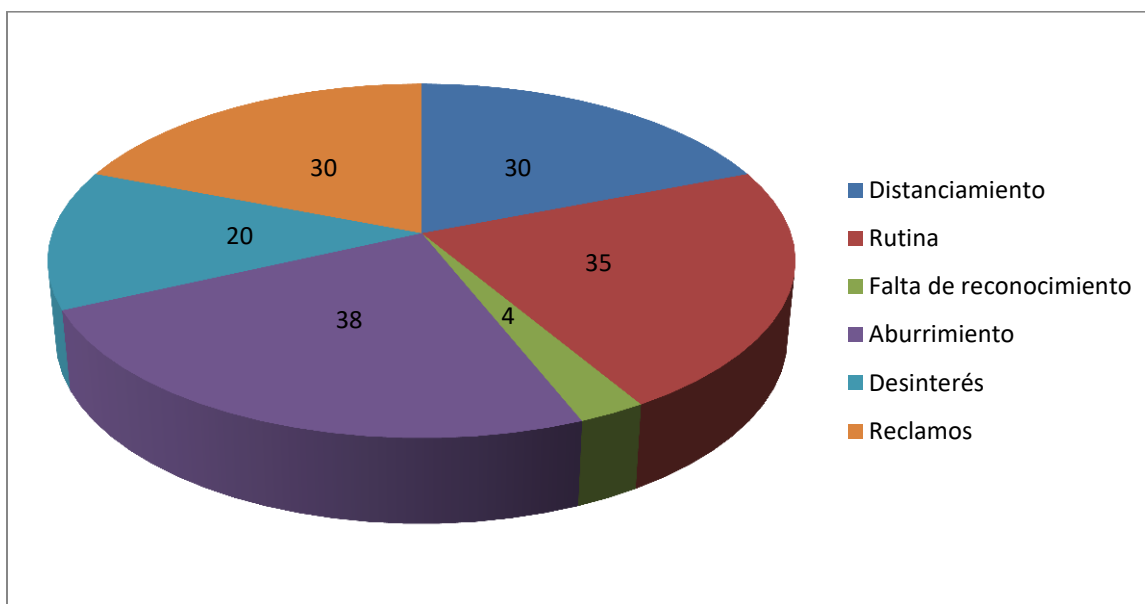
Tabla N°12: **Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según la forma como afecta el trabajo en la relación con la pareja - 2017**

Forma de afectación con la pareja	Cantidad de encuestados	Porcentaje
Distanciamiento	30	54
Rutina	35	62
Falta de reconocimiento	4	7
Aburrimiento	38	68
Desinterés	20	36
Reclamos	30	54

Fuente: Encuestas aplicadas al personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.

Existen distintas formas como los compromisos laborales pueden afectar la relación de pareja en el seno familiar, por lo que de la tabla N°12 indica que el 54% responde que se da un distanciamiento de la pareja; el 62% manifiesta que se genera una rutina en la relación; el 68% manifiesta que se da el aburrimiento en la relación de pareja; el 54% expresa que se dan reclamos con frecuencia, y otro 54% dice notar cierto distanciamiento; el 36% indica que se va dando desinterés por parte de ambos; y el 7% manifiesta que no hay reconocimiento por parte de la pareja del esfuerzo laboral. Esto se puede interpretar como que la afectación en la relación de pareja debido al trabajo se ve refleja realmente y de diferentes formas.

Figura N°12
Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según la forma como afecta el trabajo en la relación con la pareja - 2017



Fuente: Datos de la Tabla N°12.

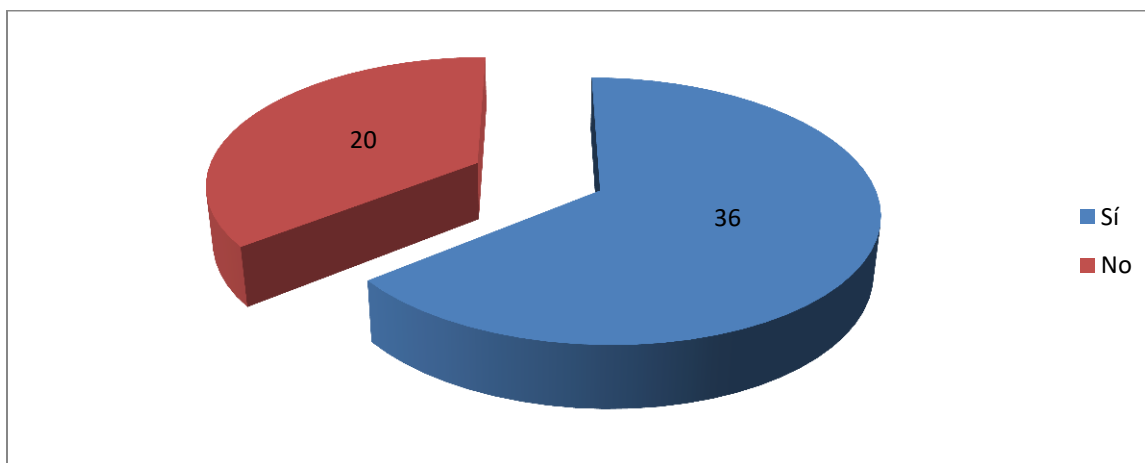
Tabla N°13: Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según afectación del trabajo en el rendimiento académico de los hijos - 2017

Afectación del trabajo en el rendimiento académico de los hijos	Cantidad de encuestados	Porcentaje
Sí	36	64
No	20	36
Total:	56	100

Fuente: Encuestas aplicadas al personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.

El 64%, según datos de la tabla N°13, afirma que hay cierto grado de afectación en el rendimiento académico de los hijos, producto de los compromisos laborales en el departamento de urgencia del hospital Gustavo Nelson Collado, mientras que el 36% lo niega. Luego entonces, se observa que la mayoría de los encuestados ha notado que sus hijos académicamente se ven afectados, ya que se les imposibilita estar en cada momento de estudio de sus hijos.

Figura N°13
Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré según afectación del trabajo en el rendimiento académico de los hijos - 2017



Fuente: Datos de la tabla N°13.

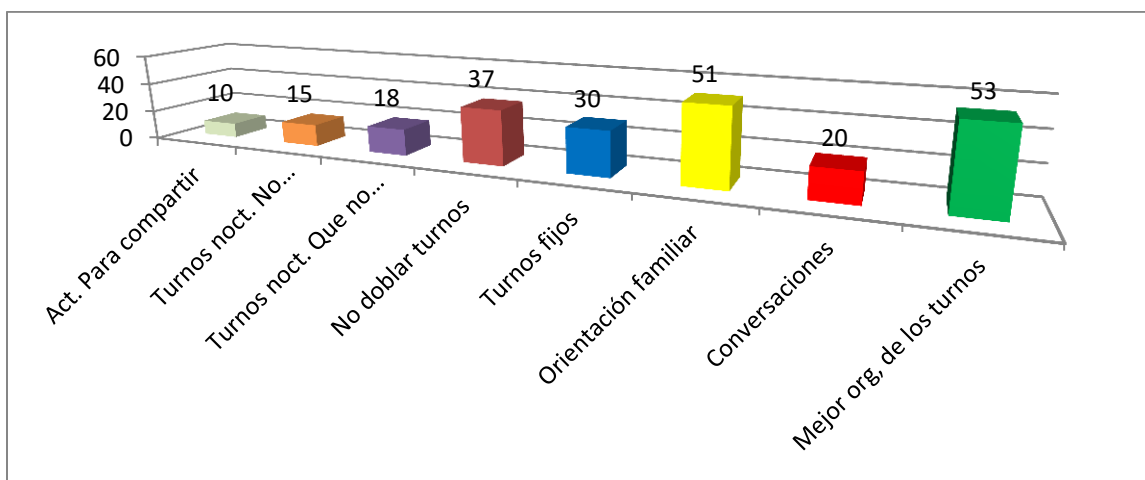
Tabla N°14: Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar - 2017

Forma de mejorar la dinámica familiar	Cantidad de encuestados	Porcentaje
Actividades para compartir	10	18
Turnos nocturnos no sucesivos	15	27
Turnos nocturnos que no sean los fines de semana	18	32
No poner a doblar turnos	37	66
Turnos fijos	30	54
Orientación familiar	51	91
Conversaciones	20	36
Mejor organización de los turnos	53	95

Fuente: Encuestas aplicadas al personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.

El personal del departamento de urgencia ve con buenos ojos la necesidad de una propuesta encaminada a mejorar la dinámica familiar, por lo que la tabla N°14 presenta que el 95% propone una mejor organización de los turnos. El 91% manifiesta la necesidad de una orientación familiar tendiente a mejorar la dinámica. El 66% expresa que no se debe poner a doblar turnos; el 54% señala que deben darse turnos fijos; el 36% manifiesta la necesidad de más conversaciones familiares; el 32% indica que los turnos nocturnos no sean los fines de semana; el 27% indica que los turnos nocturnos sean menos sucesivos; y el 18% manifiesta la necesidad de más actividades para compartir en el seno familiar. Todo ello nos indica la necesidad de presentar una propuesta dirigida a mejorar la dinámica familiar, que se ve notablemente afectada por los compromisos familiares.

Figura N°14
Distribución de las respuestas del personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar - 2017



Fuente: Datos de la tabla N°14.

Tabla N°15: **Relación entre el estado civil y los años de servicio del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar - 2017**

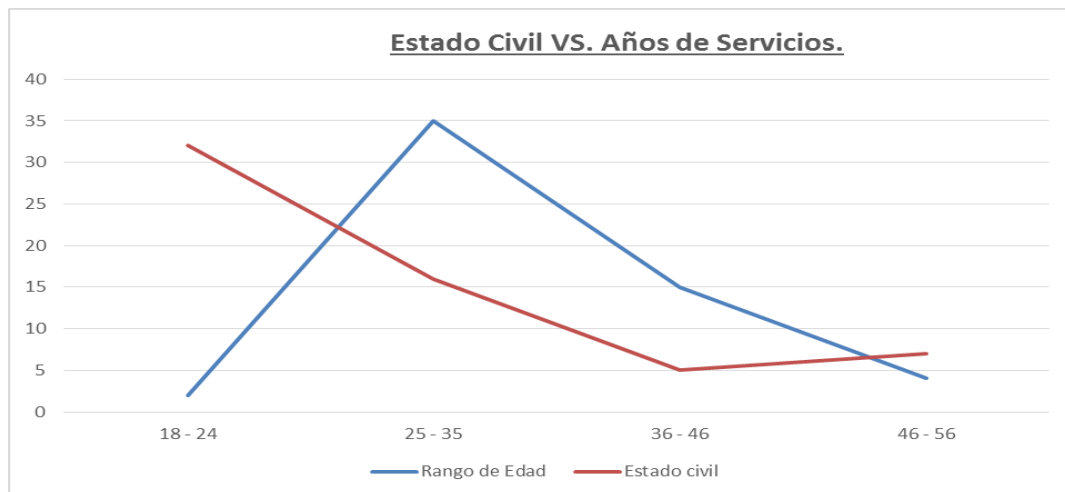
Detalle	Estado Civil	Años de servicio
TOTAL.....	48	42
Casada	32	21
Unida	16	21
Divorciada	5	3
Soltera	7	11

Fuente: Encuestas aplicadas al personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.

Analizando la preguntas estado civil vs años de servicio, se destaca que aplicando a la posible relación entre el Estado civil de las encuestadas y los Años de servicios, podemos referir que siendo una población relativamente joven han de tener un periodo laboral no mayor a 10 años, es decir, que el 75 % de la población encuestada posee un intervalo en su ocupación entre 1 año hasta los 10 años de servicios, lo que resulta racional considerando la edad joven de las encuestadas.

Figura N° 15.

Relación entre el estado civil y los años de servicio del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar - 2017



Fuente: Datos de la tabla N°15.

Tabla N°16: Relación entre el estado civil y el rango de edad del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar - 2017

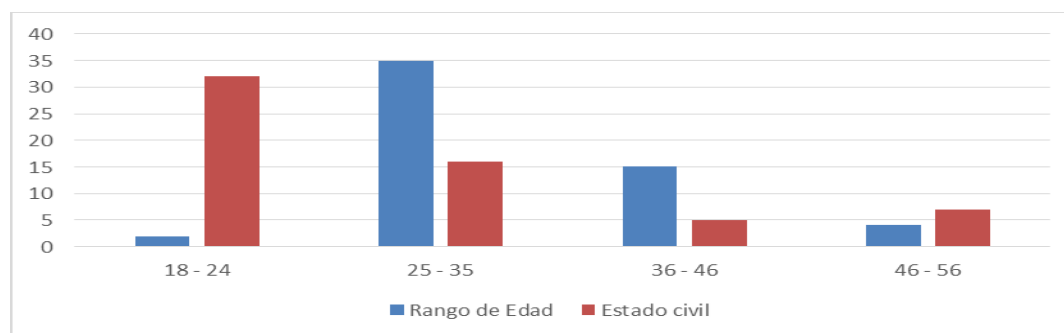
	Rango de Edad	Estado civil
18 - 24	2	32
25 - 35	35	16
36 - 46	15	5
46 - 56	4	7

Fuente: Encuestas aplicadas al personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.

En cuanto al rango de edad de las encuestadas podemos mencionar que el 62 % del universo comprende una edad entre 25 y 35 años lo que nos indica que la población trabajadora del Cuarto de urgencia del Hospital Dr. Gustavo N. Collado Ríos es joven y en proceso de formación familiar y preparación profesional, haciendo relación al estado civil.

Es importante mencionar que el personal médico, generalmente, que en este servicio labora, rota de área, tomando en cuenta los años de servicios.

Figura N°16: Relación entre el estado civil y el rango de edad del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar - 2017



Fuente: Datos de la tabla N°16

Tabla N°17: Relación entre el estado civil y beneficios obtenidos del trabajo del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar - 2017

Estado Civil	Beneficios del Trabajo
32	9
16	31
5	37
7	9
32	31

Fuente: Encuestas aplicadas al personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.

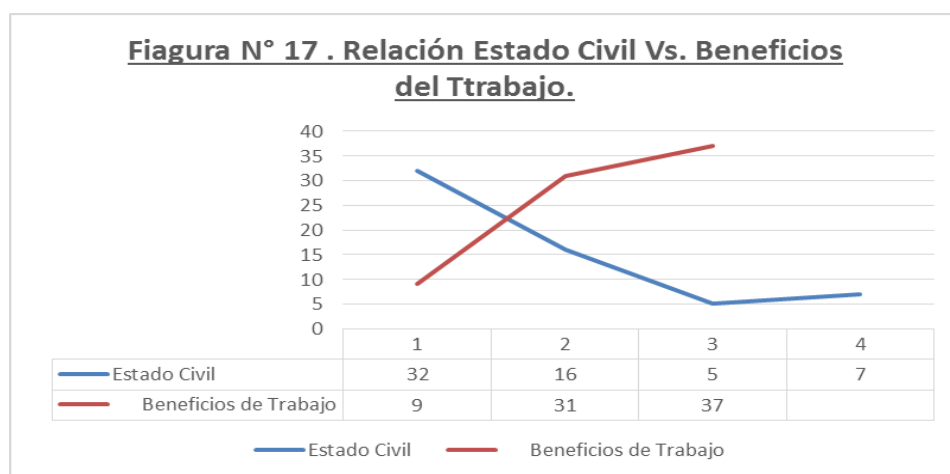
Haciendo referencia a las preguntas acerca de del estado civil en relación al beneficio que se obtiene del trabajo que se realiza en la Sala de urgencias del Hospital Dr. Gustavo N. Collado R., podemos concluir que el 87 % del personal encuestado son personas con compromisos familiares, llámese: matrimonio, unión libre o tienen hijos, por lo cual se genera una vinculación entre la responsabilidad laboral con lo familiar.

Cabe destacar que dentro de la pregunta 6, que hace referencia los beneficios del trabajo existen multiplicidad de respuestas, es decir, se citan más de un beneficio obtenido de la labor que realizan como colaboradoras del Cuarto de Urgencias del Hospital Dr. Gustavo N. Collado.

En la que la función del marco de la especialización constituye una correspondencia, lo que nos indica la posible vinculación del estatus social con respecto al cargo que se desempeña dentro del nosocomio.

Llama la atención el hecho de que resulta, para el encuestado, más relevante el aspecto profesional que el aspecto económico, como beneficio que se obtiene del trabajo, tomando en cuenta la edad de los encuestados versus la conformación y compromiso familiar.

Figura N°17: Relación entre el estado civil y los beneficios obtenidos del trabajo de las personas que laboran del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar – 2017



Fuente: Datos de la tabla N°17

Tabla N°18: Relación entre la afectación dinámica familiar y la afectación a la relación de pareja por el trabajo de las personas que laboran del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar – 2017

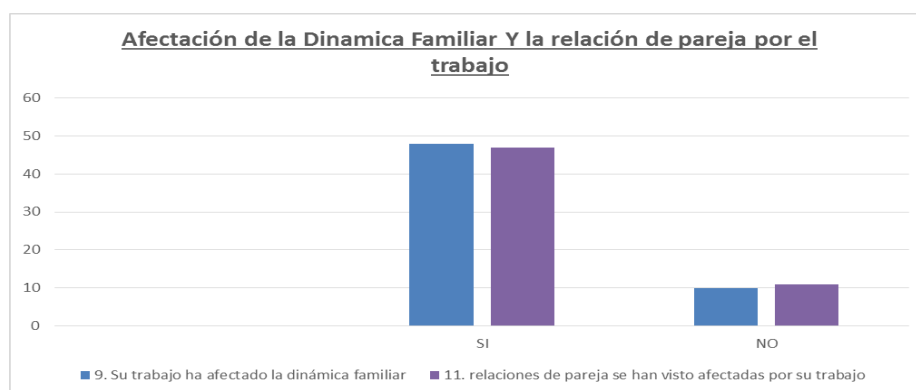
Relación entre la afectación dinámica familiar y la afectación a la relación de pareja		
	SI	NO
Su trabajo ha afectado la dinámica familiar	48	10
Relaciones de pareja se han visto afectadas por su trabajo	47	11

Fuente: Encuestas aplicadas al personal del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré – 2017.

Al analizar las respuestas obtenidas de las preguntas 9 y 11 que citan la posible existencia de afectación de la Dinámica Familiar y de la Relación de Pareja podemos hacer referencia que un porcentaje considerable nos indica que si existe afectación en ambas partes, específicamente un 82% en la dinámica familiar y un 80% en lo concerniente a la relación de pareja

Esta afectación podemos concluir se da debido a la no coincidencia de los miembros de la familia y por ende a la comunicación no asertiva entre los mismos.

Figura N°18: Relación entre la afectación dinámica familiar y la afectación a la relación de pareja por el trabajo de las personas que laboran del Departamento de Urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré y su propuesta para mejorar la dinámica familiar – 2017



Fuente: Datos de la tabla N°18

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

5. Diseño de la propuesta

La propuesta obedece al desarrollo de talleres relacionados con el manejo de la dinámica laboral-familiar, al personal del departamento de urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de la ciudad de Chitré.

5.1 Descripción de la propuesta

Desde esta propuesta de mejora de la dinámica familiar, se aspira fomentar la creación y la continuidad de una cultura participativa, que se vaya propagando de un departamento a otro, tras ver los efectos positivos que reporta. Siendo así una cultura que ha de trabajar la participación a diario, fomentando los valores que la caracterizan y promoviendo actividades y/o procesos capaces de convertir en práctica cotidiana de dicha participación, a través de talleres debidamente orientados.

De este modo, sería posible conseguir una serie de ventajas y efectos positivos que la participación tendría tanto en el contexto familiar, tratando de lograr la participación sistemática, es decir, una implicación frecuente y estable de cada uno de los miembros del grupo familiar, estableciendo que esta participación sea parte de la metodología de trabajo de la institución, mediante el departamento de Trabajo Social y Recursos Humanos de la institución de salud.

A su vez, buscamos una participación como principio metodológico y que vaya más allá de entender esta actuación democrática como un proceso burocrático o relacionado simplemente con la participación del personal en este proceso a través de actividades intra y extra laborales, fomentando a su vez un clima cálido,

acogedor, de confianza y sobre todo de libertad, para que toda la población se encuentre con deseos de implicarse.

Debemos considerar a las familias como elementos integrantes de esta propuesta, animándoles a participar y a que se sientan parte del centro. Además, se debe recalcar la importancia de ésta, haciéndoles ver que ellos son indispensables en la preservación de las relaciones familiares.

5.2 Fundamentación

La propuesta se fundamenta en el hecho de que, producto de los compromisos laborales, el personal del departamento de urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado, según datos obtenidos a través de una encuesta aplicada, señalan que existen situaciones en el seno familiar, que se ven afectadas por los compromisos laborales, entre las que señalan: el rendimiento académico de los hijos, la relación con la pareja, la relación con el resto de la familia, y la participación de actividades recreativas.

El reconocimiento que la inserción laboral de las personas, se ve fuertemente influida por las características de la unidad familiar de la que forman parte, refuerza el interés de esta propuesta, de lograr un análisis del trabajo familiar en pequeños establecimientos como forma de avanzar en la discusión de las particularidades que asume el vínculo trabajo – familia en ámbitos específicos de la actividad laboral.

Del planteamiento de estas dimensiones consideradas relevantes para la construcción del problema, algunas inquietudes se consideran de fundamental importancia para comenzar ese proceso, se plantea el cuestionamiento ¿qué se quiere averiguar de la articulación entre los ámbitos familiar y laboral?

Partiendo de la existencia de una relación entre el ámbito laboral y el familiar, el documento la propuesta está orientada a profundizar en las diversas formas en que se da la participación laboral de los miembros de la familia, buscando conocerlas características que asume esa participación y analizar la relación entre la unidad familiar y la unidad socioeconómica.

5.3 Responsables de la ejecución de la propuesta

El desarrollo de la propuesta, será responsabilidad del equipo de Trabajo Social y de Recursos Humanos del Hospital Gustavo Nelson Collado, ya que cuentan con la formación profesional necesaria para el manejo de la temática dinámica familiar vs desempeño laboral.

5.4 Beneficiarios

Con esta propuesta, se benefician, no solo el personal del departamento de urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de la ciudad de Chitré, sino que se extiende a sus familiares.

5.5 Programación, Elaboración o Formulación

La programación ha de darse a partir del objetivo general de la propuesta, el cual debe estar dirigido a minimizar las situaciones de crisis que se generan de los compromisos laborales de los miembros del grupo familiar. Por ello, es necesario considerar el tiempo y el espacio necesario para el desarrollo de la propuesta, tomando en consideración las necesidades del grupo en cuestión.

5.6 Objetivos de la propuesta

5.6.1Objetivos Generales

- Fortalecer la dinámica familiar de los funcionarios del departamento de urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado de la ciudad de Chitré.

5.6.2 Objetivos Específicos

- Coordinar con las autoridades competentes del ramo, para la puesta en práctica de los talleres de fortalecimiento de la dinámica familiar de los funcionarios del departamento de urgencia de la institución de salud seleccionada para el estudio.
- Considerar la intervención del Trabajo Social, a fin de garantizar la efectividad de la propuesta.

5.7 Actividades/Tareas

- Selección y entrevista del personal
- Implementación de los
- talleres
- Capacitación
- Evaluación – retroalimentación
- Convivencias
- Retroalimentación individualizada

5.8 Recursos

Para la ejecución de la propuesta se requiere disponer de los siguientes recursos:

- **Recursos humanos**
 - Trabajadora Social
 - Psicóloga
 - Autoridades del hospital
 - Personal del departamento de urgencia
 - Las parejas e hijos de los funcionarios.
- **Recursos materiales**
 - Literatura sobre familia, actividades familiares enriquecedoras, estrés, etc.
 - Útiles de oficina: hojas, lápiz, papel periódico marcadores hojas, etc.
 - Equipo técnico: computadora, equipo multimedia, mobiliario
 - Espacio físico para realizar los talleres.

- **Recursos financieros**

- Para la adquisición y reproducción de los materiales, así como para las meriendas requeridas.

5.9 Evaluación de la propuesta ex ante, concurrente, post

La propuesta ha de ser evaluada periódicamente por el personal de Recursos Humanos, así como por las Trabajadoras Sociales de la institución, a través de observaciones, conversatorios, orientaciones, entre otras estrategias.

Según el avance de las mejoras en la dinámica familiar, se debe considerar realizar encuentros periódicos convivenciales, que permitan obtener de primera mano, el desenvolvimiento familiar.

5.10 Tiempo

La propuesta ha de desarrollarse a corto plazo, es decir, en un periodo no mayor a un periodo de seis meses.

5.11. Ejecución/Actividades

ETAPAS	TIEMPO (SEMANAS)																			
	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección y entrevista del personal	x	x	x	x																
Implementación de los talleres					X	X	x	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
Capacitación																	X	X	X	x
Evaluación – retroalimentación																		X	X	X
Convivencias																				X
Retroalimentación individualizada																				X

5.12 Contenido y desarrollo de la propuesta

Los talleres a desarrollar con el personal seleccionado, contemplan aspectos que a continuación se detallan.

- Taller N°1: Sensibilización del personal del departamento de urgencia del Hospital Gustavo Nelson Collado en cuanto a la importancia de la dinámica familiar y su relación con los compromisos laborales.
- Taller N°2: Familia y desarrollo
- Taller N°3: El rol del proveedor de ingresos en el grupo familiar
- Taller N°4: Modelo ideal de familia
- Taller N°5: Consecuencias del debilitamiento de la relación de pareja
- Taller N°6: Construcción de valores en familia
- Taller N°7: Dinámica intergeneracional de la familia
- Taller N°8: Familia, valores y adaptación
- Taller N°9: Compartir responsabilidades familiares
- Taller N°10: Análisis de la dinámica familiar y el trabajo
- Taller N°11: La comunicación familiar
- Taller N°12: La convivencia familiar después del trabajo

5.13 Metodología

La metodología a utilizar durante cada taller, corresponde primeramente, a la adaptación a través de dinámicas de motivación, lo que permite crear un ambiente efectivo para el desarrollo de cada uno de los talleres.

En la presentación de cada uno de los temas, se ha de hacer uso de las estrategias expositivas, lecturas y análisis, así como de simulaciones relacionadas.

Finalmente, cada miembro podrá participar de una dinámica de exposición de experiencias y solución de conflictos familiares.

CONCLUSIONES

A través del desarrollo del estudio, se concluye que:

- Es importante considerar que cuando hablamos de los atributos que nos entrega la familia a lo largo de nuestra vida, en la cual desarrollamos roles que se refuerzan dentro de la misma y la dinámica que en ella podemos observar así nos entregan la forma particular que tiene esa familia de ver y hacer las cosas en el mundo.
- Cada individuo tiene sus propias características y forma única, que, si bien fueron moldeadas por sus propias experiencias de vida, también su familia influyó en ello, ya que las funciones que ejerce la familia no se realizan sólo en la infancia, sino a lo largo de toda nuestra vida. En este punto podemos decir que el concepto de familia varía según el autor y que la evolución de la sociedad acepta más tipos de familias o diversidad de familias.
- El problema principal de la familia no es la falta de tiempo, es la organización y calidad del mismo. Todos los padres saben y sufren el hecho de que, entre el trabajo, el colegio, las actividades extraescolares, las tareas y, en general, el agitado ritmo de vida actual, el tiempo libre para compartir con los hijos se reduce cada vez más.
- El trabajo, pese a que es la forma de subsistencia por antonomasia, reduce la cantidad del tiempo a compartir en familia, y también la calidad de ese

compartir: cada vez se individualiza más el tiempo libre. Los roles de miembros de la familia y se amplían y por ende las funcio

nes absorben y disminuyen el tiempo con los hijos, con la pareja en fin con la familia.

- Las características de la dinámica familiar se pueden resumir en clima familiar, debido a que éste hace referencia al ambiente generado entre los integrantes del grupo y al grado de cohesión, dependiendo como se asuman los roles, la autoridad, el afecto, y la comunicación; y se cumplan las reglas y las normas, el calor afectivo será armonioso o de lo contrario la hostilidad aparecerá generando niveles de estrés e inconformidad en los miembros del grupo, lo que generará altos grados de distanciamiento y apatía en la familia.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los datos obtenidos de los encuestados en cuanto a la afectación del trabajo en la dinámica familiar, se recomienda:

- **A las autoridades competentes:**

Considerar la posibilidad de reorganizar el otorgamiento de los turnos de los funcionarios del departamento de urgencia del hospital Gustavo Nelson Collado, a fin de garantizar que cada uno de ellos pueda pasar mayor tiempo con sus familiares.

- **A los miembros del grupo familiar:**

Valorar el rol de cada uno de los miembros, apreciando la labor que se desarrolla dentro y fuera del hogar, y aportando tiempo de calidad.

- **A las Trabajadoras Sociales:**

Contribuir con el desarrollo de las familias de la muestra seleccionada para el estudio, a través de orientaciones pertinentes, relacionadas con la práctica de valores en el seno familiar, y de convivencias efectivas que dignifiquen la relación en familia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alberdi, I. (1999). La nueva familia española. Madrid: Taurus.
- Arés M. P. (1990). Mi familia es así. Cuba: Editorial Ciencias Sociales.
- Arranz, E. y Oliva, A. (2010), Desarrollo psicológico en las nuevas estructuras familiares. España: Pirámide.
- Bel Bravo, M. (2000). La familia en la historia. Encuentro. España: Sopena.
- Borrás, V. (2014). Familias también. Diversidad familiar, familias homoparentales. España: Ed. Bellaterra.
- Boyd, H. (2000). Nuevas Familias. España: Océano.
- Cantón, J.; Arboleda, M.R. y Justicia, M.D. (2002). Conflictos matrimoniales, divorcio y desarrollo de los hijos. España: Pirámide.
- Declaración de Ámsterdam. V Congreso Mundial de Familias. 12 de agosto de 2009.
- Declaración_Universal_de_los_Derechos_Humanos, artículo 16: La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.
- Del Fresno García, Miguel (2013). Trabajo social con familias los estilos familiares como indicadores de riesgo. España: Pirámide.
- Estrada, L. (2003). El ciclo vital de la familia. México: Grijalbo.
- Fernández, J.A. y Tobío, C. (1999). Las familias monoparentales. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Martín López, Enrique (2000). Familia y sociedad. México: Ediciones Rialp.

- Páez, G. (1984). Sociología de la familia. Colombia: Universidad Santo Tomás.
- Papalia, D. (2004). Desarrollo humano. México: Mc Graw Hill.
- Real Academia Española (2001). «Familia». www.rae.es. Diccionario de la Lengua Española. Consultado el 7 de agosto de 2017.
- Roche, R. (2006). Psicología de la pareja y de la familia: análisis y optimización. España: Universitat Autònoma de Barcelona. p. 9. Consultado el 7 de agosto de 2017.
- Valdivia Sánchez, C. (2008). «La familia: concepto, cambios y nuevos modelos. España: La Revue.
- Vázquez de Prada, M. (2008). Historia de la familia contemporánea. España: Rialp.
- Villarreal Montoya, C. (2007). La orientación familiar: una experiencia de intervención. México: Trillas.
- Viveros, E. (2013). Familia y dinámica familiar. Colombia: Fondo Editorial FUNLAM.

ANEXOS

ANEXO N°1
INSTRUMENTOS

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN POLÍTICAS, PROMOCIÓN

E INTERVENCIÓN FAMILIAR

ENCUESTA

Dirigida al personal que labora en la sala de urgencia del hospital Gustavo Nelson Collado de Chitré.

Objetivo: Determinar las implicaciones del trabajo del personal de la sala de urgencia del hospital Gustavo Nelson Collado, en la dinámica familiar.

A. ASPECTOS GENERALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

1. Su rango de edad está entre:

18 y 24 años _____ 25 y 35 años _____

36 y 45 años _____ 46 y más _____

2. Años de servicio:

1 a 5 años _____ 6 a 10 años _____ 11 a 15 años _____

16 a 20 años _____ 20 años a más _____

3. Posición que desempeña:

Técnico en enfermería _____ Enfermera/o _____

Estadista _____ Médico _____

4. ¿Estado civil?

Casado/a_____ Unido/a_____ Divorciado/a_____

5. ¿Cuántos hijos tiene?

_____ hijos

6. ¿Qué beneficios obtiene de su trabajo?

Económicos_____ Sociales_____ Profesionales_____

7. ¿Hace turnos nocturnos en su trabajo?

Sí _____ No _____

8. ¿A qué dedica sus días libres?

Pasear_____ Tareas propias del hogar_____

Recrearse_____ Visitar familiares_____

Reuniones familiares_____ Apoyo a los hijos_____

9. ¿Considera que su trabajo ha afectado la dinámica familiar?

Sí _____ No _____

10. ¿Qué tipo de situaciones se han presentado en su hogar relacionadas con su trabajo?

11. ¿Las relaciones de pareja se han visto afectadas por su trabajo?

Sí _____ No _____

12. Si su respuesta es afirmativa, ¿qué tipo de situaciones se dan con su pareja?

Distanciamiento_____

Aburrimiento_____

Rutina_____

Desinterés_____

Falta de reconocimiento_____

Reclamos_____

Otras:_____

13. ¿El rendimiento académico de sus hijos ha sido afectado por su trabajo?

Sí_____

No_____

14. ¿Qué estrategias propone para mejorar las relaciones con su familia, provocadas por su trabajo?

ANEXO N°2

IMÁGENES

CUARTO DE URGENCIAS DEL HOSPITAL DR. GUSTAVO N. COLLADO R.



Estacionamiento de las ambulancias al llegar con los casos de urgencias.



En esta imagen podemos observar las puertas para ingresar al área crítica del cuarto de urgencias y al área de la ventanilla y consultorios, así como también el cuarto de seguridad donde se encuentra un policía y los guardias de seguridad de la institución.



Ventanilla de admisión de pacientes. Aquí se llenan los formularios pertinentes para la atención de los pacientes del Cuarto de Urgencias.



Área de espera de los pacientes para ser atendidos por el médico del Cuarto de Urgencias.



Consultorio de atención de los médicos del Cuarto de Urgencias.



Sala de espera para inyectable e hidratación.



Área de hidratación y para nebulización de los pacientes.



Área de observación para niños.



Área de observación de adultos.



Pasillo Interno que conecta los consultorios de los médicos con el área de observación y la estación de enfermería.



Estación de enfermería.



Área de trauma. Es decir el área donde se tratan los casos más críticos

Preguntas	Rango de edad				2. Años de servicio				3. Posición que desempeña				4. Estado civil				5. Cuántos hijos tiene	6. Qué beneficios obtiene de su trabajo	7. Hace turnos nocturnos en su trabajo	8. A qué dedica sus días libres						9. Su trabajo ha afectado la dinámica familiar	10. tipo de situaciones se han presentado en su hogar relacionadas con su trabajo	11. relaciones de pareja se han visto afectadas por su trabajo	12. Como?						13. El rendimiento académico de sus hijos ha sido afectado	14. Que propone para mejorarlos?										
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	1	2	1	3	3	4	5	6	1	2		1	2	1	2	3	4	5	6	1	2							
X ¹	1					1						2				1				3	1		1	2		5		1			1		1	2		4			1							
X ²		1					2							1						2	3	1		2			6		2			1		2		4	5	1		1						
X ³		2						4				2					2				1							1				1		1	2		4		6			2				
X ⁴		2					2					1					2					2				5		1				1			3	4	5			1						
X ⁵			3			1						2					2			1		1						1					2	1	2		4				1					
X ⁶		2						3					3			1				3	1		1				5	6	1			1			3	4	5			1						
X ⁷			3			1							3			1					1						5		1			1		2		4		6		1						
X ⁸		2						4			1						4				2	3			2	1			5		1			2	0							2				
X ⁹		2						4			1						1				3	1			2					1			1		2		4	5	6		1					
X ¹⁰		2				1							3					3		1			1						1			1		1	2		4				1					
X ¹¹			3			1							3				2			1			1		1	2		5		2			1		1	2			5	6		1				
X ¹²			3			1							3			1				1	3	1				3		5		1			1		1	2		4					2			
X ¹³		2				2					1						1				2	3	1		1	2			6	1			1			3	4		6		1					
X ¹⁴		2					2						3					4					1									1			0								2			
X ¹⁵			3			2							4			1				3	1		1						1			1		1	2		4	5			1					
X ¹⁶		2					2						3				2				2	3	1			2				1			1				4	5			1					
X ¹⁷				4				4			2					1								2	1				5		1			1		1	2		4	5			1			
X ¹⁸		2				1					2						1													2			1			2				6			2			
X ¹⁹			3			1					1		3				1					2	3	1				3		5		1			1		2		4		6		1			
X ²⁰			3				2						3							2	3	1			2				5		1			1		1				5			2			
X ²¹		2				2							3				2				2	3	1		1					6	1			1		1	2	3	4		6		1			
X ²²		2				1					1						1				3	1			2						2			1		2			5			1				
X ²³		2				1					1						1				2	3	1		1				5		1			1		1	2		4		6		1			
X ²⁴			3			1						2								3	1			2									1			0						1				
X ²⁵		2					2					2				1				3	1		1					5	6	1			1		1			4	5			2				
X ²⁶		2					2					2				1				2	3	1			2				5		1			1		1	2			5			1			
X ²⁷		2					2					2				1					2	3	1		1						1			1		1	2		4		6			2		
X ²⁸			3					4					3				2				1	2	3	1			2					1			1		1	2		4			1			
X ²⁹			3			1							3				2				1	2	3	1				3		5	6	1				2		1	2		4		6		2	
X ³⁰		2				1							4			1					2	3	1		1						1			2		1	2		4		6		1			
X ³¹		2					2						4				2				2			1		2					1			1		1	2			5			2			
X ³²		2					2						3			1					2	3	1		1				4	5		1					4			6			2			
X ³³		2					2						3			1															2			2				4		6		1				
X ³⁴		2					2						3				2				1		3	1			2						1		1	2			5			1				
X ³⁵			3					4					4			1				2										6	1			1		1	2		4		6		1			
X ³⁶			3					4				2				1					2	3	1		1	2			5		1			2		1	2		4		6			2		
X ³⁷		2				1						2					1				2						3				1			1		0					1					
X ³⁸		2					2						4				2				1	2		1		2					2			1			2		4	5			1			
X ³⁹			3					4					4				2				1		3			2					1			1		2				6			2			
X ⁴⁰			3			1							2			1					3	1			1	2	3		5	6	1			1		1			4	5			1			
X ⁴¹		2				1							4			1					1	3	1			2					1			2		2				6			2			
X ⁴²		2				1									5						2	3	1					3			1			1		1	2		4	5	6		1			